

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ЗАЙЦЕВА ЮЛІЯ ЛЕОНІДІВНА

УДК 349.2 (277)

ДИСЕРТАЦІЯ

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ У
ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

081 – Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ **Ю.Л. Зайцева**

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор

Дрозд Олексій Юрійович

Київ – 2021

АНОТАЦІЯ

Зайцева Ю.Л. Правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. – *Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081-Право. – Національна академія внутрішніх справ, Київ, 2021.

Дисертаційне дослідження присвячено аналізу сучасного стану та проблем правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб з'ясувати сутність та особливості правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України, а також спираючись на позитивний вітчизняний та зарубіжний досвід встановити напрямки вдосконалення загального та спеціального трудового законодавства, норми якого спрямовані на врегулювання відповідної діяльності.

Здійснено історико-правовий аналіз становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві, на основі чого було виокремлено шість ключових етапів його розвитку. Наголошено, що на сьогоднішній день вказаний інститут знаходиться на стадії свого активного розвитку та потребує більшої уваги як з боку законодавця, так і представників трудової галузі права.

Доведено, що під службовим розслідуванням слід розуміти окрему важливу стадію дисциплінарного провадження, яка складається з передбачених нормами чинного законодавства процесуальних дій, що реалізуються уповноваженими суб'єктами з метою встановлення наявності або відсутності складу дисциплінарного проступку у діях працівника, дослідження причин та умов вчинення правопорушення та встановлення ступеня його вини у протиправному діянні, або бездіяльності, а також у

підготовці пропозицій щодо способів усунення причин вчиненого дисциплінарного проступку та міри відповідальності.

Зазначено, що досягти ефективності службового розслідування можливо лише за таких умов: 1) дотримання чинного законодавства, що регламентує порядок та процедуру проведення службових розслідувань для різних категорій працівників; 2) створення необхідних економічних, організаційних та інших умов для проведення якісного службового розслідування; 3) забезпечення неупередженості та об'єктивності діяльності Дисциплінарних комісій.

Встановлено, що до особливостей службового розслідування необхідно віднести наступні: а) метою службового розслідування є встановлення всіх причин, умов та обставин вчиненого правопорушення працівником, ступеня тяжкості та наслідків вчиненого дисциплінарного правопорушення; б) реалізується виключно уповноваженим на це суб'єктом (здебільшого Дисциплінарними комісіями); в) проводиться у визначених законом формах та за допомогою використання специфічного набору методів; г) підставами для призначення проведення службового розслідування може бути невиконання або неналежне виконання працівником своїх обов'язків; г) важливим завданням службового розслідування є підготовка пропозицій щодо усунення причин та умов вчиненого дисциплінарного проступку з метою профілактики вчинення дисциплінарних проступків.

Аргументовано, що принципи службового розслідування в трудовому праві України – самостійна категорія, яка характеризує сукупність передбачених та врегульованих законодавством, вихідних начал, основоположних ідей, на яких має будуватись відповідна діяльність. До вказаних засад віднесено: верховенство права; принцип законності; принцип рівності; принцип процедурності; принцип результативності; принцип виховання.

Визначено, що нормативно-правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України – це здійснюваний за допомогою

норм трудового права особливий, упорядковуючи вплив на суспільні відносини, що виникають в процесі реалізації відповідних заходів.

Відмічена загальна недосконалість нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України, адже механізми його здійснення за великим рахунком регламентовано здебільшого спеціальними підзаконними документами, які становлять правові засади дисциплінарної відповідальності за окремими напрямками трудової діяльності, зокрема, у сфері поліцейської діяльності, військової та державної служби тощо. Запропоновано низку змін та доповнень до діючого КЗпП, які спрямовані та вирішення вказаної проблеми.

Під організацією проведення службового розслідування запропоновано розуміти сукупність визначених нормами чинного законодавства послідовних управлінських дій, які здійснюють уповноважені особи з метою створення належних умов для подальшої реалізації заходів службового розслідування.

З'ясовано, що організація проведення службового розслідування, перш за все, включає необхідність створення дисциплінарних комісій. Останні у найбільш загальному розумінні являють собою створені у встановленому порядку спеціально-уповноважені суб'єкти, які, як правило, складаються із працівників відповідного підприємства, установи, організації, та єдиною метою діяльності яких є проведення службового розслідування з метою визначення всіх обставин вчинення дисциплінарного проступку працівником.

Констатовано загальну недосконалість всіх законодавчих положень, які визначають нормативно-правові засади організації діяльності дисциплінарних комісій. Зокрема мова йде про те, що в жодному законодавчому та підзаконному акті не закріплено принципи формування та функціонування дисциплінарних комісій. Запропоновано авторське бачення щодо переліку відповідних принципів.

Виокремлено наступні найбільш характерні особливості організації проведення службового розслідування у трудовому праві України: по-перше,

вона має бути чітко регламентованою нормами законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, а також локальними нормативними джерелами; по-друге, організації має передувати настання певного юридичного факту (наявність підстав та умов для проведення службового розслідування); по-третє, організація передбачає вчинення комплексну управлінських дій, що передбачають видання наказу та утворення Дисциплінарних комісій, тощо.

Встановлено, що на сьогоднішній день службове розслідування має безліч форм прояву та порядків здійснення. В кожній сфері трудової діяльності, де службове розслідування застосовується, як важіль забезпечення трудової дисципліни, структура його провадження: по-перше, має різний набір етапів; по-друге, в одних випадках передбачає комісійне проведення службового розслідування, в інших – консолідує дисциплінарну волю у відповідного суб'єкта; по-третє, в кожному окремому випадку існують відмінні процедурні моменти проведення службових розслідувань та підходи до оформлення їх результатів; по-четверте, підзаконні нормативні акти визначають різний набір прав працівників, стосовно яких проводиться службове розслідування, при цьому в КЗпП даному питанню взагалі не присвячено жодних норм.

Констатовано, що під гарантіями дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування слід розуміти сукупність визначених нормами загального та спеціального трудового законодавства інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують суб'єкти відповідних правовідносин з метою захисту прав, свобод та інтересів працівника, по відношенню якого здійснюється дане розслідування. Вказані гарантії поділено на дві великі групи: 1) нормативно-правові та 2) організаційні.

Узагальнено, що на сьогоднішній день загальним трудовим законодавством, перелік гарантій дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування є фактично не визначеним.

Вирішити це проблемне питання необхідно у Трудовому кодексі України, прийняття якого наразі є одним із найактуальніших.

Узагальнено, що на сьогоднішній день найбільш доцільно виділити дві основні моделі юридичного регулювання та процесу реалізації інституту службових розслідувань. Перша модель притаманна США та країнам Європи, визначає службове розслідування як частину процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Друга модель застосовується в країнах пострадянського простору та окремих державах Азії. Її зміст полягає в тому, що службове розслідування здебільшого має статус окремого юридичного інституту, який регламентується нормами єдиного кодифікованого нормативно-правового акту про працю. При цьому, в рамках другої моделі процедура службового розслідування не регламентується локальними трудовими актами та має чіткий ряд вимог, закріплених в межах кодифікованого документу.

Узагальнено найбільш позитивний зарубіжний досвід у сфері здійснення службового розслідування та опрацьовано можливості його використання в Україні задля вдосконалення відповідного трудо-правового інституту.

Акцентовано увагу на тому, що наявність широкого кола спеціальних нормативно-правових актів з питань службових розслідувань, а також відсутність хоча б якихось положень з цього приводу у Кодексі законі про працю України, є чинником низки проблем, найбільш суттєвими з яких є: по-перше, розмежування трудового та адміністративного регулювання службового розслідування; по-друге, законність застосування роботодавцем процедури службового розслідування за відсутності чітких законодавчих приписів з цього приводу. Запропоновано напрямки подолання відповідних проблем.

Наголошено, що для того, щоб службове розслідування не розцінювалося як тиск на найманого працівника та як щось незаконне, в силу відсутності положення про його проведення, з метою забезпечення прав і

законних інтересів працівників, щодо яких дане розслідування проводиться, а також у цілях забезпечення певної одноманітності застосування даної процедури доцільно розробити типовий порядок або рекомендації щодо проведення службових розслідувань на підприємствах (в установах, організаціях). Даний документ має містити лише загальні, найбільш суттєві та принципові положення з питань проведення зазначених розслідувань.

Ключові слова: інститут, службове розслідування, трудове право, принципи, нормативно-правове регулювання, підстави, порядок, гарантії, нормативно-правові гарантії, організаційні гарантії, зарубіжний досвід, вдосконалення, правові засади, трудове законодавство.

SUMMMARY

Zaitseva Yu.L. Legal regulation of official investigations in the Labor law of Ukraine. – *Professional scientific paper as manuscript.*

Thesis for a PhD in the specialty 081 – Law. National Academy of Internal Affairs, 2021.

The Thesis is devoted to the problem of legal regulation of official investigations in the labor law of Ukraine. The dissertation provides theoretical generalization and a new solution to the scientific problem, which is to clarify the nature and features of legal regulation of official investigations in labor law of Ukraine, as well as to identify the areas for improvement of general and special labor legislation, whose rules are aimed at regulating the relevant activities, based on positive domestic and foreign experience.

Historical and legal analysis of the formation of the institution of official investigations in labor law has been carried out, on the basis of which six key stages of its development have been identified. It has been emphasized that nowadays this institution is at the stage of its active development and needs more attention from both the legislator and the labor law.

It has been proved that the official investigation should be understood as a separate important stage of disciplinary proceedings, which consists of procedural actions provided by the current legislation, implemented by the authorized entities to determine whether or not misconduct by the employee has occurred, research into the causes and conditions of the offence and establishing the extent of his (her) guilt for the wrongful act or omission, as well as in the preparation of proposals on the ways to eliminate the causes of disciplinary misconduct and the degree of responsibility.

It has been noted that it is possible to achieve the effectiveness of the official investigation under the following conditions: 1) compliance with current legislation governing the procedure for conducting official investigations for various categories of employees; 2) creation of necessary economic, organizational and other conditions for carrying out high-quality official investigation; 3) ensuring the impartiality and objectivity of the Disciplinary Commissions.

It has been established that the features of official investigation should include the following: a) the purpose of official investigation is to establish all the causes, conditions and circumstances of the offense committed by the employee, the severity and consequences of the disciplinary offense; b) is implemented exclusively by an authorized entity (mostly by the Disciplinary Commissions); c) is performed in the forms enshrined by law and through the use of a specific set of methods; d) the grounds for appointing official investigation are non-performance or improper performance of the duties by the employee; e) the important task of the official investigation is to prepare proposals to eliminate the causes and conditions of the disciplinary misconduct in order to prevent the commission of disciplinary offense.

It has been stated that the principles of official investigation in the labor law of Ukraine are independent category that characterizes the set of the basic principles, provided and regulated by law, starting points, basic ideas, on which relevant activities should be based. These principles are: the rule of law; the

principle of legality; the principle of equality; the principle of procedure; the principle of effectiveness; the principle of education.

It has been determined that the normative and legal regulation of official investigations in the labor law of Ukraine is a special, orderly influence on social relations, arising in the process of implementing the relevant measures through labor law.

General regulatory weakness of official investigations in labor law of Ukraine has been highlighted, as the mechanisms of its implementation are regulated mostly by specific bylaws, which constitute legal bases of disciplinary responsibility in certain areas of labor activity, in particular, in police, military and civil service, etc. A number of changes and amendments to the current Labor Code of Ukraine, which are aimed at solving this problem, have been proposed.

The author's concept of "organization of the official investigation" is proposed: it is the set of consecutive management actions defined by the current legislation, which is carried out by the authorized persons in order to create appropriate conditions for the further implementation of official investigation.

It has been found that the organization of official investigation requires, first of all, the establishment of disciplinary commissions. The latter (in the most general sense) are specific authorized entities, established in the prescribed manner that, as a rule, consist of the employees of the enterprise, institution, organization, and the sole purpose of which is to conduct an official investigation to determine all the circumstances of disciplinary offense by an employee.

The general inadequacy of all the legislative provisions that define normative and legal bases for the organization of disciplinary commissions has been stated. In particular, it has been highlighted that there is no legislative act or by-law, which enshrines the principles of formation and functioning of disciplinary commissions. The author's vision on the list of the relevant principles has been offered.

The following features of the organization of official investigation in the labor law of Ukraine have been highlighted: firstly, it should be clearly regulated

by the norms of legislative acts and by-laws, as well as by local normative sources; secondly, the organization should be preceded by the occurrence of a certain legal fact (the existence of grounds and conditions for an official investigation); thirdly, the organization provides for the implementation of complex management actions, involving the issuance of orders and the formation of Disciplinary Commissions, etc.

It has been established that nowadays official investigation acquires various forms of manifestation and procedures. In each sphere of labor activity, where the official investigation is used as a lever to ensure labor discipline, the structure of its implementation: firstly, has a different set of stages; secondly, in some cases it provides for a commission of command investigation, in others – consolidates the disciplinary will of the relevant entity; thirdly, in each case there are different procedural aspects of conducting official investigations and approaches to the registration of their results; fourthly, by-laws define a different set of rights of the employees under investigation, and the Labor Code does not address any issues at all.

It has been stated that the guarantees of observance of the rights and freedoms of the employee in the process of official investigation should be understood as the set of tools and means, defined by the norms of general and special labor legislation, and used by the subjects of the relevant legal relations to protect the rights, freedoms and interests of the employee, in respect of whom this investigation is carried out. These guarantees are divided into two major groups: 1) regulatory and 2) organizational ones.

It has been summarized that nowadays the labor legislation does not actually define the list of guarantees for the observance of the rights and freedoms of the employee in the course of performing official investigation. This problematic aspect needs to be addressed in the Labor Code of Ukraine, the adoption of which is currently one of the most pressing issues.

It has been proved that it is most expedient to distinguish two main models of legal regulation and the process of implementation of the institution of official

investigations. The first model, typical of the United States and the European countries, defines the official investigation as the part of the procedure for bringing an employee to disciplinary liability. The second model is used in the post-Soviet countries and in some Asian countries. According to it official investigation mostly has the status of a separate legal institution, which is regulated by a single codified labor code. At the same time, the official investigation procedure is not regulated by local labor acts, but has a clear number of requirements set out in the codified document.

The most positive foreign experience in the area of official investigation has been studied and the possibilities of its implementation into Ukrainian legislation in order to improve the relevant labor law institution have been considered.

Emphasis has been placed on the fact that the presence of a wide range of special regulations on official investigations, as well as the absence of at least some provisions in this regard in the Labor Code of Ukraine, create a number of problems, the most significant of which are: firstly, delimitation of labor and administrative regulation of official investigation; secondly, the legality of the use of the procedure of official investigation by the employer in the absence of clear legal requirements in this regard. The ways to overcome the corresponding problems have been offered.

It has been emphasized that in order to ensure that the command investigation is not perceived as pressure on the employee and as illegal procedure due to the lack of provisions on its conduct, to protect the rights and legitimate interests of the employees under investigation, as well as to achieve certain uniformity of the application of this procedure, it is advisable to develop a standard procedure or recommendations for conducting official investigations at enterprises (institutions, organizations). This document should contain only general, most essential and fundamental provisions on the conduct of the investigations of this kind.

Key words: institution, official investigation, labor law, historical and legal analysis, principles, normative and legal regulation, bases, order, guarantees,

normative and legal guarantees, organizational guarantees, foreign experience, improvement, legal bases, labor legislation.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ,

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Зайцева Ю.Л. До характеристики підстав проведення службового розслідування. *Юридична наука*. 2019. №11. С. 87–91.

2. Зайцева Ю.Л. Стан нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. *Юридична наука*. 2020. №3. С. 146–150.

3. Зайцева Ю.Л. Зарубіжний досвід проведення службових розслідувань та можливості його використання в Україні. *Юридична наука*. 2020. №4. С. 65–69.

4. Зайцева Ю. До проблеми визначення принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві. *KELM*. 2021. № 1. С. 153–158 (Республіка Польща)

5. Зайцева Ю.Л. До проблеми вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 5. С. 76–81.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Зайцева Ю.Л. Досвід Сполучених Штатів Америки щодо проведення службових розслідувань та можливості його використання в Україні. Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 15–16 вересня 2020 р. – К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 27–30.

7. Зайцева Ю.Л. До обґрунтування необхідності вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових

розслідувань у трудовому праві України. Сучасні проблеми юридичної науки в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 березня 2020 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 40–43.

8. Зайцева Ю.Л. Проблеми нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 лютого 2021 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 40–43.

ЗМІСТ

| | |
|---|-----|
| ВСТУП | 15 |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ | 23 |
| 1.1. Історико-правовий аналіз становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві..... | 23 |
| 1.2. Поняття та значення проведення службових розслідувань..... | 41 |
| 1.3. Принципи проведення службових розслідувань у трудовому праві. | 54 |
| Висновки до Розділу 1 | 67 |
| РОЗДІЛ 2 ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ | 73 |
| 2.1. Стан нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України..... | 73 |
| 2.2. Особливості організації проведення службових розслідувань | 87 |
| 2.3. Підстави та порядок проведення службового розслідування. | 102 |
| 2.4. Гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування..... | 118 |
| Висновки до Розділу 2 | 131 |
| РОЗДІЛ 3 НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ | 139 |
| 3.1. Зарубіжний досвід проведення службових розслідувань та можливості його використання в Україні..... | 139 |
| 3.2. Шляхи вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України. | 154 |
| Висновки до Розділу 3 | 170 |
| ВИСНОВКИ | 177 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ | 185 |
| ДОДАТКИ | 207 |

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. Ключовим завданням будь-якої соціально-спрямованої та демократичної держави є створення всіх необхідних умов для належного захисту та забезпечення прав та свобод людини у всіх сферах суспільного життя. Особливо гостро в останні роки це питання постало у сфері праці. Економічна криза та пандемія COVID-19 суттєво, та здебільшого негативно, вплинули на ринок праці. Все частіше у судовій практиці зустрічаються випадки незаконного звільнення працівників з їх посад. Щоб попередити виникнення зазначених вище обставин, важливе значення набуває розвиток відповідних інституцій трудового права, зокрема йдеться про службові розслідування. Останні в свою чергу мають важливе значення не тільки для працівників, оскільки виступають додатковою гарантією для них від незаконного звільнення та/або притягнення до того, чи іншого виду відповідальності, а й для роботодавців, тому що якісне проведення службового розслідування дозволяє попередити випадки оскарження рішень про незаконне звільнення. З огляду на зазначене вище, важливим завданням законодавця та вітчизняних науковців є вдосконалення нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України.

Окремі проблемні питання функціонування та реалізації інституту службових розслідувань вже потрапляли у поле зору різних науковців. Так, ці питання досліджувалися як вченими у галузі трудового права, так і адміністративістами. Серед науковців із галузі трудового права варто згадати наступних вчених, зокрема: С.М. Бортника, В.С. Венедіктова, С.В. Венедіктова, Р.С. Грищенко, М.І. Іншина, М.М. Клемпарського, К.В. Коваленка, К.Ю. Мельника, Л.В. Могілевського, О.О. Обушенка, А.Ю. Олійника, А.Ю. Подорожнього, Є.Ю. Подорожнього, С.М. Прилипка, А.М. Слюсара, О.М. Ярошенка та багато інших. Серед вчених-адміністративістів, які у своїх наукових доробках приділяли увагу питанням службового

розслідування, доцільно пригадати наступних: О.М. Бандурку, Ю.П. Битяка, І.О. Васильєва, Я.П. Зейкана, Б.М. Марченка, В.О. Навроцького, С.М. Протченко, М.І. Хавронюка, О.Б. Яроша та інших. Стосовно вчених-адміністративістів варто відзначити, що вони розглядали службові розслідування здебільшого в контексті реалізації окремих адміністративних процедур в рамках діяльності певного органу державної влади. Зазначене, на нашу думку, є не зовсім вірним, оскільки інститут службового розслідування, враховуючи його правову природу та призначення, має саме суто трудово-правовий характер. Що ж стосується вчених-представників трудової галузі права, то більшість їх роботи були присвячені лише загальнотеоретичним питанням службового розслідування.

Таким чином, відсутність комплексних монографічних досліджень, присвячених вказаній проблематиці, а також наявність цілої низки прогалин та недоліків у чинному трудовому законодавстві, яке закріплює правові засади проведення службових розслідувань, обумовлюють актуальність та своєчасність проведення представленого дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами. Дисертаційне дослідження проводилося відповідно до: «Стратегії реформування державного управління України на період до 2021 року», схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 червня 2016 р. № 474 (в редакції розпорядження Кабінету Міністрів України від 18 грудня 2018 р. № 1102-р); Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 роки, затвердженої розпорядженням КМУ від 25.10.2017 №779-р.; Пріоритетних напрямів розвитку правової науки на 2016–2020 роки, ухвалених Національною академією правових наук України (рішення від 3 березня 2016 року).

Мета і завдання дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягала у тому, щоб спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, з'ясувати сутність і особливості правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України, та на

основі узагальнення позитивного вітчизняного та зарубіжного досвіду опрацювати напрямки вдосконалення загального та спеціального трудового законодавства, норми якого регулюють суспільні відносини у відповідній сфері.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно було вирішити такі основні *завдання*:

- здійснити історико-правовий аналіз становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві;
- визначити поняття та розкрити значення проведення службових розслідувань;
- окреслити коло принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві;
- надати оцінку стану нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України;
- з'ясувати особливості організації проведення службових розслідувань;
- визначити підстави та розкрити порядок проведення службового розслідування;
- встановити гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування;
- узагальнити зарубіжний досвід проведення службових розслідувань та опрацювати можливості його використання в Україні;
- окреслити шляхи вдосконалення законодавства, яке закріплює правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, які формуються у процесі здійснення службового розслідування.

Предмет дисертаційного дослідження становить правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційної роботи є сукупність загальнонаукових та спеціальних методів і прийомів наукового пізнання. Так, використання історико-правового методу дозволило розкрити етапи становлення та розвитку інституту службових розслідувань у трудовому праві (підрозділ 1.1.). За допомогою логіко-семантичного та аналітичного методів вдалось визначити поняття та розкрити значення проведення службових розслідувань (підрозділ 1.2). Системно-структурний та системно-функціональний методи були застосовані для того, щоб окреслити коло принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві (підрозділ 1.3) та встановити гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування (підрозділ 2.4). Метод документального аналізу було застосовано, щоб: надати оцінку стану нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України (підрозділ 2.1); з'ясувати особливості організації проведення службових розслідувань (підрозділ 2.2); визначити підстави та розкрити порядок проведення службового розслідування (підрозділ 2.3). З метою узагальнення зарубіжного досвіду проведення службових розслідувань та опрацювання можливостей його використання в Україні (підрозділ 3.1) було використано порівняльно-правовий метод. Методи моделювання та прогнозування застосовувались з метою окреслення шляхів вдосконалення законодавства, яке закріплює правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України (підрозділ 3.2).

Науково-теоретичне підґрунтя роботи становлять праці фахівців із галузі трудового права. Окрім того, було використано напрацювання фахівців з інших галузевих дисциплін, як-то: адміністративне право, теорія держави і права, психології, соціології, філософії, історії тощо. Нормативною основою дисертаційного дослідження є сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, зокрема: Конституція України, міжнародні нормативні акти, а також низка інших законодавчих, підзаконних, а також локальних нормативно-правових актів, які закріплюють правові засади

здійснення даної діяльності. Інформаційну та емпіричну основу роботи становлять узагальнення практики проведення службових розслідувань в окремих органах державної влади, а також довідкові та періодичні видання.

Наукова новизна отриманих результатів полягає в тому, що дисертаційна робота є однією із перших спроб на монографічному рівні з'ясувати сутність, зміст та особливості правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України, на основі чого розробити відповідні пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке закріплює правові засади здійснення службового розслідування у трудовому праві.

Основні наукові положення, які виносяться на захист, такі:

у перше:

- обґрунтовано доцільність законодавчого закріплення принципів формування та функціонування дисциплінарних комісій, до яких в свою чергу віднесено засади: законності; добровільності; професіоналізму; неупередженості; незалежності; презумпції невинуватості;
- виокремлено організаційні гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування, до яких віднесено: а) наявність кваліфікованих кадрів, які здатні професійно виконувати свої обов'язки, в тому числі під час їх перебування у складі дисциплінарних комісій; б) надання професійної допомоги працівникам щодо яких проводиться службове розслідування; в) інформаційне забезпечення, що являє собою якісне та повне надання інформації в процесі проведення службового розслідування, як працівнику, відносно якого воно проводиться, так і посадовим особам, які реалізують відповідні заходи; г) здійснення контрольно-наглядової діяльності за суб'єктами правовідносин, які виникають в процесі здійснення службового розслідування;
- здійснено періодизацію становлення та розвитку інституту службових розслідувань у трудовому праві, яку поділено на шість ключових етапів: 1) XIV ст. - початок XVIII ст. (період перебування України у складі

Речі Посполитої та існування запорізького козацтва); 2) середина XVIII століття - до 1917 року (Російсько-імперський період); 3) 1917-1921 рр. (часи Гетьманату); 4) 1921-1991 рр. (Радянський період); 5) 1991-2015 роки; 6) з 2015 року і дотепер;

удосконалено:

- обґрунтування необхідності та доцільності розробки та прийняття «Типового порядку проведення службових розслідувань на підприємствах (в установах, організаціях)», в положеннях якого запропоновано закріпити: коло осіб, які уповноважені призначати службове розслідування, а також порядок оформлення відповідного наказу (окреслити предмет та строки розслідування і т.д.); порядок відсторонення працівника від роботи та гарантії захисту його трудових прав, свобод та інтересів під час проведення службових розслідувань; права та обов'язки працівника, відносно якого проводить розслідування; процедурні аспекти оформлення результатів службового розслідування;

- перелік принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві, до яких віднесено: верховенство права; законність; рівність; процедурність; результативність; виховання;

- тезу про те, що комісії для проведення службових розслідувань мають утворюватися на підприємствах (в установах, організаціях) із загальною чисельністю працівників не менше 10, та вони повинні володіти необхідними знаннями та, бажано, досвідом у відповідній сфері. В разі необхідності для роботи в комісії можуть залучатися фахівці з інших підприємств;

дістали подальший розвиток:

- обґрунтування, що на сьогоднішній день, стан нормативно-правового регулювання проведення службових розслідувань нормами загального трудового законодавства слід оцінити як незадовільний, що пов'язано із тим, що воно: по-перше, містить досить розмитий перелік підстав для проведення розслідувань; по-друге, не визначеним є загальний

порядок проведення службового розслідування; по-друге, механізм формування дисциплінарних комісій не є сформованим; по-четверте, гарантії дотримання прав та свобод працівників, відносно яких проводиться розслідування не дістали свого закріплення;

- обґрунтування наукової думки про те, що на прикладі ряду країн пострадянського простору, в Україні необхідно закріпити на законодавчому рівні вимогу щодо обов'язкової участі в процесі службового розслідування представників профспілкових організацій та представників сторін (роботодавця та працівника), які будуть надавати правову підтримку працівнику, відносно якого це розслідування проводиться;

- теза про те, що на сьогоднішній день положення діючого КЗпП є застарілими через що їх регулятивна спроможність є вкрай низькою, зокрема у питаннях регулювання та забезпечення трудової дисципліни. Відсутність загального порядку та підстав проведення службового розслідування та невизначеність цієї категорії, як одного з базових інструментів забезпечення трудової або службової дисципліни в роботі окремих категорій працівників, викликають негативні ситуації, коли трудові права та інтереси одних суб'єктів розширюються, а інших не гарантуються взагалі або звужуються підзаконними нормами;

- твердження про те, що досягти ефективності службового розслідування можливо за таких умов: 1) дотримання чинного законодавства, що регламентує порядок та процедуру проведення службових розслідувань для різних категорій працівників; 2) створення необхідних економічних, організаційних та інших умов для проведення якісного службового розслідування; 3) забезпечення неупередженості та об'єктивності діяльності Дисциплінарних комісій.

Практичне значення отриманих результатів полягає у тому, що результати роботи можуть бути використані у:

правотворчості – під час розробки нових, та вдосконалення існуючих нормативно-правових актів, положення яких визначають правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України (акт

Інституту законодавства Верховної Ради України від 16 травня 2019 року № 22/681-1-15);

науково-дослідній сфері – для подальшого розроблення теоретичних та прикладних питань, пов'язаних із проведенням службових розслідувань (акт Науково-дослідного інституту публічного права від 18 січня 2021 року);

практичній діяльності – при розробці локальних нормативно-правових актів підприємствами, установами, організаціями, а також органами державної влади, присвячених порядку проведення внутрішніх службових розслідувань.

освітньому процесі – під час розробки науково-методичного забезпечення, лекційних матеріалів, а також навчальних посібників та підручників з дисципліни: «Трудове право України» (акт Національної академії внутрішніх справ від 25 січня 2021 року).

Апробація матеріалів дисертації. Підсумки розроблення проблеми в цілому, окремих її аспектів, одержані узагальнення і висновки було оприлюднено на міжнародних, всеукраїнських та регіональних науково-практичних конференціях, семінарах, круглих столах, зокрема: «Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи», м. Київ, 15–16 вересня 2020 р.; «Сучасні проблеми юридичної науки в Україні», м. Київ, 17–18 березня 2020 р.; «Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі», м. Київ, 17–18 лютого 2021 р.

Публікації. Основні результати дисертаційного дослідження викладено в п'яти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях України та наукових періодичних виданнях інших держав, та трьох тезах наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, що містять 9 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дисертації становить 214 сторінок. Список використаних джерел включає 224 найменування та розміщений на 22 сторінках, додатки розташовано на 8 сторінках.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ

1.1. Історико-правовий аналіз становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві.

Набувши статусу незалежної держави, Україна вже майже 30 років веде активну роботу щодо демократизації та розвитку всіх сфер суспільного життя, а також розширення рівня гарантій захисту прав та свобод людини, зокрема у сфері праці. Одним із важливих інститутів, якому у даному контексті приділяється все більше уваги, є службове розслідування. Зазначене пояснюється тим, що проведення даного заходу є важливою гарантією того, що законні права, свободи та інтереси працівника не будуть порушені. Втім, справедливим буде відзначити, що наразі, даний інститут трудового права все ще знаходиться на стадії свого розвитку, а тому важливим завданням законодавця та вітчизняних науковців є його розвиток, досягти якого вбачається можливим перш за все через створення належного нормативно-правового підґрунтя.

Разом із тим, опрацювання напрямків вдосконалення будь-якого інституту, вимагає проведення комплексних досліджень, зокрема присвячених історико-правовому аналізу його становленню та розвитку. Адже знання історії дозволяє вивчити помилку минулого та не допустити їх у майбутньому. Що ж стосується безпосередньо представленої проблематики, то вивчення історії становлення та розвитку інституту службових розслідувань необхідно здійснювати нерозривно від того, як взагалі розвивалась галузь трудового праві

До першого етапу становлення інституту службових розслідувань пропонуємо відносити історичний період, що починається в XIV столітті, коли українські землі перебували в складі Великого Князівства Литовського

та Речі Посполитої, а також панування козацтва (XIV-XVIII ст.). У період існування Галицько-Волинської держави в систему управління були внесені деякі зміни, втім, в цілому підтримувалися засади державного управління, зароджені та встановлені за часів існування Київської Русі. Разом з тим, за часів існування Галицько-Волинського Князівства служба на державних посадах набирає рис самостійності, при цьому посадові особи (воєводи, волостелі) виконують свої функції на постійній основі за окрему винагороду, що обумовлює створення більш відокремленої правової організації, яка все більше наділяється ознаками сучасної державної служби [43, с. 6]. Можна дійти висновку, що в цей історичний період виникає державна служба.

З утворенням у 1569 році Речі Посполитої, чия влада розповсюджувалася на територію України відбувався новий адміністративно-територіальний поділ українських земель. Згідно з новим адміністративно-територіальним устроєм, українські землі, що опинилися у складі Польщі, було поділено на 6 воєводств: Руське (із центром у Львові), Белзьке (Белз), Подільське (Кам'янець), Волинське (Луцьк), Брацлавське (Брацлав), Київське (Київ) [26]. Особливістю цього історичного періоду є державне управління, врегульоване нормами різних правових систем, зокрема: німецьким правом, польським правом, на деяких землях керувалися нормами звичаєвого права.

На частині земель Правобережної України, які увійшли до складу Речі Посполитої, панував король, який був наділений найвищою владою та обирався сеймом довічно. Влада короля була обмежена, без дозволу сейму король не міг приймати жодного законодавчого акта, який регламентував би статус шляхти. Державне управління здійснювалося також через інститут воєвод, призначуваних королем довічно для здійснення управління на місцях – у воєводствах. На рівні повітів працювали земські суди, в містах – магістрати, до складу яких входили в'їт, бурмістри та радники, при яких існувала рада (відповідала за відносини міста з державою) та лава (вирішувала питання місцевого значення). В селах державну службу здійснювали сільські урядники – старости та отамани. Тож, за часів

існування Речі Посполитої основні важелі організації системи державного управління знаходилися в руках шляхти, а основні вимоги, які ставилися перед державними службовцями були, зокрема: релігійність, авторитетність, освіченість, володіння маєтком та неодмінно приналежність до привілейованого стану населення – шляхти [19, с. 5- 6]. Отже, вбачається, що в цей період простежується чітко визначена ієрархія в державному управлінні та визначені вимоги для них.

Певний вплив на зародження інституту службового розслідування відбувся за часів становлення та існування Запорізької Січі (XV – XVIII ст.). Вищим органом влади Запорізької Січі була січова рада. Виконавча влада на Січі належала кошовому отаману, який з одного боку залежав від січової ради, але при цьому мав необмежену владу і зосереджував у своїх руках вищу адміністративну, військову та судову владу. Військові канцеляристи того часу були високоосвіченою елітою України, вони складали присягу та брали участь у розгляді важливих державних справ [118, с. 3]. Право, закони та суд Війська Запорізького у цей період, з одного боку, були демократичними, а з іншого – вищі стани приймали такі правові акти, які часто робили старшину та шляхту непідсудними – мали виражений становий характер [126, с. 375]. За твердженням А.Б. Грищук, Запорізька Січ представляла собою повноцінну державу з усіма притаманними їй ознаками, а отже, і державна служба в ці часи характеризувалася сталістю, чіткістю повноважень та функцій державних службовців, ієрархічністю посад, підпорядкованістю підлеглих не на основі особистої залежності, а в силу займаної посади, сплачуваністю [43, с. 7].

Запорізька Січ мала військовий характер організації, що «виправдовує» суворість козацьких покарань та вимагало від кошових жорстко карати злочинців, які порушували козацькі звичаї та усталені норми січового життя. Найвищі посадовці Січі несли персональну відповідальність за помилкові рішення, явні прорахунки, чи неадекватні обставинам дії, а за надміру безпідставну жорстокість усувалися від керівництва [99, с. 29].

Отже, можна дійти висновку, що саме такі покарання посадовців Січі накладалися в результаті їх проступків на службі, тобто покарання є наслідком з'ясування кошовими отаманами обставин, за яких таке порушення відбувалося, що має ознаки службового розслідування.

Резюмуючи вищенаведене, можна дійти висновку, що у розглянутому історичному періоді, який розпочався XIV столітті і тривав до XVIII, становлення службового розслідування в трудовому праві, як таке не відбувається, втім, формуються підвалини для розвитку даного інституту. Зазначене проявлялось у тому, що перш ніж призначати вид покарання для козака, який вчинив проступок, отаман розглядав всі обставини проступку, на основі чого визначав міру покарання.

Наступний, другий етап становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві розпочинається у XVIII столітті, коли більша частина українських земель перейшли під панування Російської імперії, і тривав до 1917 року. Після ліквідації козацького устрою, в складі перебування українських земель в межах Російської імперії, управління державною службою відбувалося в умовах створення та зміцнення держави централізованого типу, яку очолює монарх, наділений абсолютною владою. А отже, характер управління державною службою в часи абсолютної монархії було доведено до максимального підпорядкування [185, с. 95].

У XVIII – XIX століттях на українських землях також відбувався розвиток законодавства про військові злочини, що є важливим аспектом у системі формування покарань за такі злочини. Тобто, у ті часі питанню покращення військової дисципліни приділялося достатньо уваги. Так, у 1701– 1702 рр. видається Уложення або право військової поведінки генералів, середніх і менших чинів і рядових солдат, а в 1706 році – Короткий артикул. Основу цих законів складали попередні військово-кримінальні норми, розширені та доповнені [214, с. 176]. За військові злочини покарання стали більш жорстокими, широко застосовувалася смертна кара, калічницькі покарання, каторга. Поряд з цим з'явилися і більш

м'які покарання у вигляді розжалування в рядові, використання начальника на службу за рядового, відрахування з пожалування та інші [20, с. 19]. Таким покаранням військових передувало «розслідування» вчиненого діяння та обставин, що йому передували. Варто зазначити, що реформи Петра I сформували достатньо сувору систему покарань для військових за їх службові проступки.

В контексті цього дослідження цікаво звернути увагу на податкову реформу Петра I. 17 березня 1714 року Петро перший видає указ «О должности фискалов», в якому були закріплені функції та повноваження фіскалів. Серед функцій, якими були наділені фіскали варто відмітити, зокрема: нагляд за діяльністю посадових осіб будь-якого рангу, збір інформації про зловживання службовими повноваженнями, службовим становищем, хабарництво, казнокрадство імперських чиновників. Також фіскали зобов'язані були стежити за всіма порушеннями царських указів та справами по скаргах громадян та доносити на «порушників» [137]. Також вони повинні були стежити за всіма порушеннями царських указів та справам народним по різних скаргам. Таким чином, служба поєднувала в собі функції нагляду, дізнання та слідства у відношенні будь-яких службовців та посадових осіб. Але оскільки діяльність фіскалів була таємною, то їм заборонялося напругу втручатися в діяльність державних установ [98, с. 75]. Тобто, фіскали здійснювали нагляд за усіма чиновниками того часу, та на підставі зібраної ними інформації посадові особи притягувалися до відповідальності за службові правопорушення. 28 лютого 1720 року був виданий при особистій участі Петра I Генеральний регламент або Статут, який став статутом державної служби. Генеральний регламент встановлював обов'язки посадових осіб колегій, які очолювалися президентами [181]. Вимоги, які висувалися до службовців по дотриманню службової дисципліни, а також відповідальність керівників за належне ставлення до виконання службових обов'язків підлеглими та їх поведінку були закріплені у Генеральному регламенті.

У главі XXV Генерального регламенту був закріплений обов'язок Президента та віце-президента колегії добору службовців та нагляду за службовцями при колегіях. Тобто на законодавчому рівні була закріплена вимога щодо дотримання службовими особами трудової дисципліни та етичної поведінки, крім того був передбачений обов'язок керівників слідкувати за службовою поведінкою своїх підлеглих та попереджати випадки порушення ними трудової дисципліни.

У 1832 році вийшло перше видання «Зводу законів Російської імперії» у 15-ти томах. Законодавство про державну службу було виділено у самостійний третій том – «Звід статутів про службу цивільну», в який були включені такі статuti про цивільну службу: «Статут про службу за призначенням від Уряду» (книга перша), «Статут про Пенсії й Одноразові допомоги» (книга друга), «Положення про особливі переваги цивільної служби у відділених місцевостях, а також у губерніях Західних і Царства Польського» (книга третя), «Статuti емеритальних кас цивільного відомства» (книга четверта) [8, с. 63 - 65].

Перший розділ «Статуту про Службу за призначенням від Уряду», що мав назву «Про прийняття на цивільну службу і призначення на посади», визначав умови вступу на державну службу, порядок реалізації цього права особами різних станів і з різною освітою [183, с. 95]. А у п'ятому розділі Статуту були закріплені обов'язки службових осіб, зокрема: старанність, чесність, вірність службі, було заборонено хабарництво [137]. До службових порушень належали: спізнення з відпустки без поважних причин, відлучення з робочого місця без відома і дозволу керівництва. Керівники були зобов'язані звільняти з посад службовців, які були неспроможні виконувати службові обов'язки, були ненадійними працівниками, або допускали грубі порушення. Службовці, які були звільнені з посади та зі служби із зазначенням причин, мали право оскаржувати таке рішення та звертатися до суду. Втім, якщо службовець був звільнений зі служби без зазначення причин, право на оскарження він не мав [99, с. 33].

У 1839 році складено перший Звід військових ухвал, в який увійшов окремим п'ятим томом Військово-кримінальний статут. За військові злочини призначали покарання службовцям у вигляді смертної кари, направлення на каторжні роботи або поселення в іншу губернію, тримання в арештантських ротах, ув'язнення в фортеці, арешту на гауптвахті, віддача у солдати. До покарань, що позбавляли честі звинуваченого, були віднесені: політична смерть; громадянська смерть; позбавлення всіх прав стану; шельмування; позбавлення дворянства, чинів, орденів, відзнак, патентів, відставки, тимчасових відпусток; вибачення; позбавлення військового звання; відмова від посади; виключення зі служби; вигнання з армії; висилка за кордон; переведення в інші військові частини. Найпоширенішим видом військового покарання за Статутом 1839 року було тілесне покарання. Воно мало кілька видів: проходження крізь стрій, побиття батогами та покарання різками. До покарання батогом приєднувалося: таврування (на лобі і щоках); посилення на каторжні роботи; заслання до Сибіру на поселення або в арештантські роти. Статут 1839 року містив Загальну частину військово-кримінальних норм. Норми, які стосувалися спеціальних військових злочинів були розміщені у III, IV розділах. У Статуті 1839 року були відсутні вказівки на загальні та військові злочини, через це на практиці досить часто засудження військових здійснювалося за аналогією [214, с. 177-178].

Отже на другому етапі становлення службового розслідування як інституту трудового права (XVIII століття - 1917 рік), було вперше запроваджено поняття службового проступку, а правопорушення службовців вже були детально окреслені в нормативно-правових актах. Саме у зазначений історичний період на законодавчому рівні було закріплено, що застосуванню того чи іншого виду дисциплінарного стягнення повинно передувати з'ясування обставин дисциплінарного проступку. Окрім того, на законодавчому рівні був передбачений порядок оскарження окремих видів стягнень, застосований до службовців.

Третій етап становлення інституту службового розслідування у трудовому праві розпочинається у 1917 році і тривав до 1921 року. Проголошення 7 листопада 1917 року III Універсалу Центральної Ради Української Народної Республіки поставило на порядок денний низку державотворчих питань, адже система державної служби та законодавство, які діяли до цього часу були скасовані. Фактично, щойно проголошена держава обмежилася перейманням на місцях напіврозкладеного апарату державного управління своєї попередниці з одночасним формуванням центральних структур управління. Тобто вона існувала як доволі хаотичне сполучення старих і нових елементів, до того ж, не була інституційно оформлена [15].

Дослідження форми державної моделі та сутності гетьманського правління, детермінованих умовами іноземної військової окупації, дозволяють стверджувати, що Гетьманат 1918 року – це авторитарно-бюрократичний режим, з близькими до диктаторських повноваженнями глави держави, відсутністю представницького органу влади, поєднанням в уряді законодавчих і виконавчих функцій, суттєвим обмеженням демократичних свобод, вузькою соціальною базою і тимчасовим характером правління. Конституційно-правові підстави Української Держави були задекларовані 29 квітня у двох «інавгураційних» актах, виданих гетьманом, – «Грамоті до всього українського народу» та «Законах про тимчасовий державний устрій Української Держави». Грамотою Павло Скоропадський він проголосив себе Гетьманом всієї України. Розпускалися Центральна і Мала Рада, земельні комітети, звільнялися з посад міністри УНР. Другий документ визначав тимчасовий державний устрій і порядок управління. Насамперед ним конституювалася виключність влади гетьмана в межах Української Держави: затвердження законів, вибір голови уряду, призначення та звільнення міністрів, інших урядових осіб. Правовий статус Ради Міністрів «Закони» характеризували коротко і схематично. Основні її функції полягали в «спрямуванні й об'єднанні праці окремих міністрів по

галузях як законодавства, так і вищого державного управління». Визначалася відповідальність перед гетьманом усього уряду і кожного міністра. Прем'єр і члени уряду мали нести за свої посадові злочини карну і громадську відповідальність [131, с. 67].

Гетьман П. Скоропадський вважав одним із головних своїх завдань створення професійної державної служби і зосереджував на цьому свої зусилля. Державні службовці, на відміну від діючих суддів, прокурорських та слідчих працівників, не користувалися імунітетом недоторканності. Постанова Ради Міністрів від 24 вересня «Про заходи проти осіб, які загрожують правопорядку та державній безпеці Української Держави» дозволяла арешти державних службовців, але при цьому передбачалося, що протягом трьох днів буде проінформоване їхнє начальство. Справи про напад на урядових осіб цивільного відомства при виконанні ними або з приводу виконання ними службових обов'язків передавалися до компетенції військового судочинства. Вони прирівнювалися до справ, які складали «дійсну небезпеку для державного порядку і громадського спокою» [131, с. 91].

О.Д. Лазор зазначає, що події, які відбувалися на українських землях протягом 1917 – 1921 років, є періодом визвольної боротьби за незалежність, та внесли свій вплив на усвідомлення українцями своєї державності та вироблення концепції державного управління. Однак, вчена доходить висновку, що однією з причин поразки УНР були проблеми з кадровою політикою, зокрема недостатня кількість фахових управлінців, здатних вирішувати посталі виклики новим та ефективним методам управління [85, с.17].

Таким чином, третій етап становлення інституту службових розслідувань характеризувався тим, що в цей час було створено законодавче підґрунтя для функціонування державної служби як державного інституту, а державні службовці стали відокремленим класом. Втім, заходи організаційного та правового характеру, що були вжиті владою в цей

історичний період не мали істотного впливу на розвиток інституту службових розслідувань.

Четвертий етап становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві розпочався у 1921 році і тривав до 1991 року, тобто найбільший період панування радянської влади на українських землях. За твердженням М.С. Воленського, правове регулювання проходження державної служби, державного службовця не були визначені жодним нормативно-правовим актом [34, с. 12], а отже, службовці не були наділені спеціальним правовим статусом, тобто правове регулювання їх трудових прав здебільшого визначалося Кодексом законів про працю 1922 року, що діяв аж до 01.06.1972 року, коли був введений в дію Кодекс законів про працю Української РСР 1971 року. Важливо підкреслити, що характерною рисою для радянської правової системи була відсутність нормативно-правових актів загального значення, регламентуючих порядок організації державної служби. Виключенням був Декрет СНК РСФРР від 21 грудня 1922 р., що затвердив Тимчасові правила служби в державних установах та підприємствах. Втім, Тимчасові правила не врегульовували питань організації та проходження служби, не закріплювали загальні службові права та обов'язки службовців, а також не передбачали для них дисциплінарної відповідальності [46].

Радянське законодавство спочатку не передбачало особливого дисциплінарного порядку переслідування за порушення службової дисципліни та особливих дисциплінарних заходів. Усі службові порушення могли бути предметом розгляду кримінального суду. Втім, необхідність боротьби особливими методами зі службовими порушеннями змусила законодавця прийняти відповідні нормативно-правові акти, що врегульовують дане питання [53, с. 51]. У 1923 році Постановою ВЦВК від 7 липня було прийнято «Положение о дисциплинарных судах», відповідно до якого утворено дисциплінарні суди, метою створення яких стала боротьба зі службовими упущеннями, проступками або неправильними діями осіб, що

займають відповідальні посади в державних органах, якщо ці дії не підлягали розгляду у кримінальних судах [142].

Також одним із документів того часу, який врегулював питання проведення дисциплінарного провадження та службового розслідування, був Статут про дисципліну робітників та службовців залізничного транспорту СРСР 1933 р. Цей Статут визначав поняття «службовий проступок», коло осіб, які мали право застосовувати заходи дисциплінарного впливу (накладати дисциплінарні стягнення), види порушень службової дисципліни, перелік стягнень (який навіть включав арешт до 20 діб), умови, які потрібно враховувати при визначенні виду стягнення, перелік заохочень, строки, процедуру їх застосування, можливість оскарження та облік. Крім того, Статут передбачав персональну відповідальність керівників за незастосування в необхідних випадках ними своєї дисциплінарної влади [99, с. 38].

Серед усіх розглянутих нормативно-правових актів радянського періоду, важливо згадати Закон УРСР «Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР» [116], який був прийнятий 10 грудня 1971 року, який є чинним і дотепер та має назву Кодекс законів про працю України [62]. Законом УРСР «Про затвердження Кодексу законів про працю Української РСР» передбачалося застосування таких дисциплінарних стягнень, як: зауваження; догана; сувора догана; переведення на нижчеоплачувану роботу на строк до трьох місяців або зміщення на нижчу посаду на той самий строк та звільнення. Також було передбачено можливість застосування інших видів дисциплінарних стягнень для окремих категорій службовців відповідно до законодавства про дисциплінарну відповідальність та статутів про дисципліну [62].

Враховуючи зазначене, можна резюмувати, що у розглянутих нормативно-правових актах радянської доби приділялася достатня увага питанню службового розслідування, службове розслідування вже мало ознаки окремої процедури, як і дисциплінарне провадження, до службових

проступків як і відповідальності за їх вчинення був запроваджений системний підхід.

Також слід підкреслити, що на цьому історичному етапі було запроваджено проведення службового розслідування та дисциплінарного провадження до окремих категорії державних службовців, зокрема було прийнято ряд нормативно-правових актів щодо регламентації діяльності прокурорів, суддів, міліції, державних нотаріусів, тощо. Серед таких нормативно-правових актів можна зазначити, зокрема: Закон УРСР «Про державний нотаріат» від 25 грудня 1974 року, положеннями якого був передбачений порядок призначення на посаду та звільнення від посади державного нотаріуса, сітка та штати державних нотаріальних контор тощо [148]; «Про прокуратуру СРСР» від 30 листопада 1979 року, відповідно до норм якого були передбачені порядок заохочення та порядок притягнення прокурорів та слідчих прокуратури до дисциплінарної відповідальності [163]; Положення про адвокатуру Української РСР від 30.10.1980 р., яким було передбачено перелік видів дисциплінарного стягнення для адвокатів, їх застосування оскарження та зняття. Дисциплінарні стягнення застосовувалися президією колегії адвокатів безпосередньо після виявлення проступку, але не пізніш як через один місяць з дня його виявлення [117] та інші.

Отже, четвертий етап становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві розпочався у 1921 році і тривав до 1991 року. Зазначений етап характеризується тим, що, зокрема: довгий період часу було відсутнє нормативне забезпечення понять «державна служба», «державний службовець». Для цього періоду також характерним є кримінальний підхід до поняття службового проступку, відповідальність державного службовця наступала у порядку службового підпорядкування або виділялася як спеціальна по статутах про дисципліну. Для порівняння, інші категорії службовців притягувалися до дисциплінарної відповідальності по типовим правилам внутрішнього трудового розпорядку, а отже, з плином часу

службове розслідування набуло ознак окремої процедури. Втім, не можна заперечити, що процесуальна форма процедури службового розслідування так і не отримала належного нормативно-правового регулювання. Тому норми, які застосовувалися при здійсненні службового розслідування на той час так і залишилися поза межами юридичного врегулювання.

24 серпня 1991 року Верховна Рада Української РСР прийняла історичний документ — Акт проголошення незалежності України. Саме цією визначною подією і розпочинається п'ятий етап становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві і цей період триває до 2015 року. Розвиток незалежної правової держави обумовив прийняття оновленого законодавства, прийнято велику кількість нормативно-правових актів, що є чинними і тепер. Нормативно-правові акти радянського періоду зазнають кардинальних змін, шляхом внесення до них законодавчих змін. Так, зокрема Кодекс законів про працю України [62] отримує ряд змін та доповнень. Нормами цього Кодексу встановлено два види дисциплінарних стягнень: догана та звільнення, а також принагідно зазначено, що законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення [62]. До окремих категорій працівників належать, зокрема: правоохоронці, судді, військовослужбовці, прокурори, адвокати та інші категорії працівників. Тобто у цей час набуває розвитку інститут службового розслідування для окремих категорій працівників, щодо яких передбачені дисциплінарні стягнення за вчинені дисциплінарні правопорушення у статутах та положеннях.

Важливою подією цього історичного періоду стало прийняття Закону України «Про державну службу» № 3723-ХІІ від 16.12.1993 р., який вперше на рівні закону визначив діяльність державних службовців, як професійну діяльність осіб, які займають посади в державних органах та їх апараті [149].

Було прийнято ряд законів, якими затверджено дисциплінарні статuti окремих державних органів, зокрема: Закон України «Про Дисциплінарний

статут Збройних Сил України» [151], який визначає сутність військової дисципліни, обов'язки військовослужбовців, а також військовозобов'язаних та резервістів під час проходження навчальних (перевірочних) і спеціальних зборів щодо її додержання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, права командирів щодо їх застосування, а також порядок подання і розгляду заяв, пропозицій та скарг; Закон України «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту» [153], який визначає сутність службової дисципліни, права та обов'язки осіб рядового і начальницького складу органів та підрозділів цивільного захисту, в тому числі слухачів і курсантів навчальних закладів спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань цивільного захисту, щодо її додержання, види заохочення та дисциплінарних стягнень і порядок їх застосування.

У 1996 році було прийнято Основний Закон України – Конституцію України. Її положеннями підкреслено дію верховенства права в нашій державі, пріоритет прав і свобод людини та громадянина, передбачено обов'язок органів державної влади та їх посадових осіб лише на підставах, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України [72]. Особливого значення для становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві набули прийняті на той час підзаконні нормативно-правові акти, що регламентували процедуру проведення службових перевірок та службових розслідувань серед посадовців, зокрема: наказ Генерального прокурора України від 21 лютого 2001 № 69к Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування в органах прокуратури України (втратив чинність 06.02.2012) [157]; наказ Міністерства оборони України від 15 березня 2004 року № 82 Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Збройних Силах України (втратив чинність 06.02.2018) [158]; наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12 березня 2013 року № 230 Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України (втратив чинність 21.12.2018) [155] та

інші. У цих нормативно-правових актах чітко визначалися: предмет службового розслідування; підстави призначення службового розслідування; порядок проведення службового розслідування; строки його проведення; права особи, щодо якої проводиться службове розслідування; порядок оформлення результатів службового розслідування; прийняття рішення; процедура оскарження рішення по результатам службового розслідування.

Того часу також активно приймалися нормативно-правові акти, які встановлювали вимоги до професійної, службової та позаслужбової етики, правил поведінки службовців, зокрема до таких можна віднести Положення про адвокатуру; Положення Кодексу професійної етики та поведінки прокурорів тощо. Також було прийнято ряд дисциплінарних статутів, які визначали сутність службової дисципліни, обов'язки службовців щодо її додержання, права керівників застосування дисциплінарних стягнень та заохочень до підлеглих, а також порядок оскарження цих рішень.

Резюмуючи наведене, можна дійти висновку, що п'ятий етап становлення інституту службових розслідувань в трудовому праві характеризується демократизацією державного управління, прийняттям Конституції України та ряду спеціальних законів, що врегульовують питання професійної діяльності державних службовців та інших службових осіб, розвитком та реформуванням законодавства, зокрема у сфері проведення службових розслідувань. У цей час на законодавчому рівні відбувається закріплення норм, які визначали порядок проведення службових розслідувань для окремих категорій працівників, стосовно яких передбачені дисциплінарні стягнення за вчинені дисциплінарні правопорушення. У спеціальних статутах була чітко визначена процедура проведення службових розслідувань, встановлені строки їх проведення та порядок оскарження їх результатів.

Останній шостий етап становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві розпочинається у 2015 році і триває дотепер. Угода про асоціацію з Європейським Союзом поставила перед Україною першочергове

завдання провести ряд реформ, зокрема у антикорупційній сфері, у сфері державної служби, судову реформу та реформу правоохоронних органів.

Так, зокрема, відбулася реформа державної служби України 10 грудня 2015 року прийнято Закон України «Про державну службу» [150], цей нормативно-правовий акт містить основні засади проведення службового розслідування, тобто має загальний характер правового регулювання. Зокрема, у ст. 3 зазначеного Закону міститься положення, що цей Закон регулює відносини, що виникають у зв'язку із вступом на державну службу, її проходженням та припиненням, визначає правовий статус державного службовця та його дія поширюється на всіх державних службовців, якщо інше не визначено законом [150]. Стаття 13 Закону [150] визначає, що Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, зокрема проводить в установленому порядку службові розслідування з питань дотримання державними службовцями вимог цього Закону [150].

Наразі, започаткований процес законодавчих змін не припиняється, розпочаті реформи продовжують реалізовуватися, також запроваджуються зміни в усіх сферах суспільного життя. Відбувається реформування правоохоронної системи, зокрема створено Національну поліцію України як орган, який відповідатиме вимогам суспільства та сьогодення [99, с. 45]. Так, зокрема прийнято Закон України «Про Національну поліцію» [162].

Закон України «Про Національну поліцію» у ст. 19 визначає, що у разі вчинення протиправних діянь поліцейські несуть кримінальну, адміністративну, цивільно-правову, матеріальну та дисциплінарну відповідальність відповідно до закону. Підстави та порядок притягнення поліцейських до дисциплінарної відповідальності, а також застосування до поліцейських заохочень визначаються Дисциплінарним статутом Національної поліції України, що затверджується законом [162].

Дисциплінарний статут Національної поліції України затверджений Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції

України» [152]. Цей Статут визначає сутність службової дисципліни в Національній поліції України, повноваження поліцейських та їхніх керівників з її додержання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження. є основним спеціальним законодавчим актом, який регулює основні положення здійснення службового розслідування в органах поліції [152].

Також, варто зазначити, що для становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві на цьому історичному етапі має неабияке значення прийняття інших нормативно-правові акти, що визначають засади службової дисципліни в кожному окремому державному органі.

Отже, шостий етап становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві тісно пов'язаний із реалізацією реформ, обумовлених європейською інтеграцією України у сфері державної служби, судочинства, правоохоронній сфері та інших галузях суспільного життя. Наразі, інститут службових розслідувань у трудовому праві перебуває у динаміці (постійному вдосконаленні), зокрема була прийнята велика кількість законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, що визначають засади службової дисципліни в окремих державних органах. Саме на цьому історичному етапі інститут службових розслідувань у трудовому праві набуває ознак самостійності, вбачається системних підхід законодавця до цього правового інституту.

Проаналізувавши генезис інституту службових розслідувань у трудовому праві, ми дійшли висновків щодо виокремлення шести етапів його становлення та розвитку:

- перший етап (XIV- початок XVIII ст.). У цей історичний період формуються підвалини сучасного інституту службового розслідування, адже перш ніж застосувати дисциплінарне стягнення, отаман розглядав обставини вчинення дисциплінарного проступку;

- другий етап (середина XVIII століття - до 1917 року). На даному етапі було сформовано підвалини державної служби, а на законодавчому рівні

суттєва увага почала приділятися питанням службової та трудової дисципліни. Застосування дисциплінарних стягнень по відношенню до порушника дисципліни застосовувалось лише після попереднього розгляду всіх обставин справи відповідною посадовою особою. В перше, відбулось законодавче закріпленням норм щодо проведення службового розслідування, його строків та порядку оскарження;

- третій етап – (1917-1921 рр.). Було створено нове, більш якісне, законодавче підґрунтя для функціонування державної служби, а державні службовці стали відокремленим класом працівників, для яких був характерним власний набір соціальних та економічних гарантій. В цей час формування та розвиток інституту службових розслідувань дещо гальмується;

- четвертий етап (1921-1991 рр.). Для цього часу характерним є кримінальний підхід до поняття службового проступку. Відповідальність державного службовця наступала у порядку службового підпорядкування. Процесуальна форма процедури службового розслідування у цей історичний період так і не отримала належного нормативно-правового регулювання;

- п'ятий етап (1991-2015 рр.), характеризується демократизацією державного управління, прийняттям Конституції України та ряду спеціальних законів, що врегульовують питання професійної діяльності державних службовців та інших службових осіб. Відбувається активний розвиток законодавчої та підзаконної нормативно-правової бази, яка закріплювала підвалини проведення службових розслідувань по відношенню до окремих категорій працівників, зокрема державних службовців;

- шостий етап (з 2015 року і дотепер). Інститут службових розслідувань у трудовому праві перебуває у динаміці (постійному вдосконаленні), зокрема була прийнята велика кількість законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, що визначають засади службової дисципліни в окремих державних органах

1.2. Поняття та значення проведення службових розслідувань.

Наразі, як відзначалось у попередньому підрозділі дисертаційного дослідження, інститут службового розслідування перебуває на важливому етапі свого становлення та розвитку. А тому, з метою його подальшого вдосконалення та реформування, важливого значення набуває проведення загально теоретичних досліджень, присвячених з'ясуванню сутності та змісту цього інституту трудового права. Втім, перш ніж надати визначення поняття «службове розслідування», варто дослідити поняття та значення змісту «дисциплінарне провадження», адже ці два інститути трудового права між собою тісно пов'язані та взаємодіють.

Так, у чинних нормативно-правових актах містяться наступні визначення поняття «дисциплінарне провадження». У Законі України «Про прокуратуру» зазначено, що дисциплінарне провадження - це процедура розгляду відповідним органом, що здійснює дисциплінарне провадження щодо прокурорів, дисциплінарної скарги, в якій містяться відомості про вчинення прокурором дисциплінарного проступку [164]. Відповідно до ст. 22 Закону України «Про адвокатуру та адвокатську діяльність» дисциплінарне провадження - процедура розгляду письмової скарги, яка містить відомості про наявність у діях адвоката ознак дисциплінарного проступку. Дисциплінарне провадження стосовно адвоката здійснюється кваліфікаційно-дисциплінарною комісією адвокатури за адресом робочого місця адвоката, зазначеною в Єдиному реєстрі адвокатів України [146].

Погляди науковців щодо дефініцій поняття «дисциплінарне провадження» дуже різняться. В цьому контексті доцільно розглянути твердження М.В. Плюхіна, який зазначав, що підставою для застосування дисциплінарних стягнень для деяких категорій працівників є не лише дисциплінарний проступок, а й службовий проступок. Він є різновидом дисциплінарного проступку та як підстава для притягнення до

дисциплінарної відповідальності передбачений в Статутах про дисципліну [134, с. 21].

Існує велика кількість наукових думок щодо визначення поняття «дисциплінарне провадження». Так, С.В. Ківалов вважає, що дисциплінарне провадження – це врегульована законодавством діяльність уповноважених органів щодо застосування дисциплінарних стягнень при дотриманні прав і законних інтересів винних осіб [59, с. 48]. Схожої точки зору з цього приводу дотримується І.О. Картузова, яка зазначає, що «...під дисциплінарним провадженням слід розуміти урегульовану законодавством діяльність уповноважених суб'єктів по застосуванню дисциплінарних стягнень і таку, що гарантує забезпечення прав і законних інтересів державних службовців» [57, с. 12]. Тобто, в запропонованих визначеннях приділяють увагу саме процесуальній складовій дисциплінарного провадження, упускаючи при цьому важливі складові цієї правової категорії. За твердженням О.В. Нікіфорова, дисциплінарне провадження – це не тільки певна діяльність, а й система юридичних норм, що її регламентують [112, с. 87]. Тобто, вочевидь вчений розглядає дисциплінарну відповідальність як окремий правовий інститут. На думку Л.М. Москвич та С.В. Подкопаєва, дисциплінарне провадження становить комплекс взаємопов'язаних і взаємозумовлених процесуальних дій суб'єктів дисциплінарної влади щодо розгляду й вирішення питання про притягнення винних військовослужбовців до відповідальності за дисциплінарні проступки [106, с. 283].

Н.М. Вапнярчук розуміє дисциплінарне провадження як «урегульовану правовими нормами діяльність компетентних посадових осіб з виявлення дисциплінарних правопорушень, розгляду справ, застосуванню до винних справедливих заходів впливу та по їх виконанню з метою виховання державних службовців і зміцнення службової дисципліни». До завдань дисциплінарного провадження вчені відносять: а) своєчасне, всебічне, повне й об'єктивне з'ясування обставин кожної справи; б) вирішення її в точній відповідності із законом; в) забезпечення виконання винесеного рішення; г)

виявлення причин та умов, що сприяють учиненню дисциплінарних проступків, і запобігання їм; д) виховання громадян у дусі додержання законів і зміцнення законності [24, с. 6-7]. Розглядаючи поняття «дисциплінарні провадження в органах поліції», С.С. Шоптенко визначає цю правову категорію, як врегульовану законодавством діяльність їх уповноважених посадових осіб з розгляду та вирішення індивідуально-конкретних справ про вчинення підлеглим їм працівником дисциплінарного проступку та притягнення його до дисциплінарної відповідальності, а також встановлення й усунення причин і умов, що сприяли вчиненню такого правопорушення [216, с. 455]. П.Д. Полівчук до дисциплінарного провадження в органах внутрішніх справ відносить сукупність процесуальних дій уповноважених щодо застосування відповідних заходів посадових осіб органів внутрішніх справ, що здійснюються з метою вирішення питання про застосування заохочення або про притягнення до дисциплінарної відповідальності за вчинений дисциплінарний проступок винної особи у сфері оперативно-службової діяльності [130, с.5].

Достатньо обґрунтоване визначення дисциплінарного провадження в органах внутрішніх справ надає К.В. Коваленко, який пропонує розуміти цю правову категорію як урегульовану дисциплінарно-процесуальними нормами діяльність посадових осіб з вирішення індивідуально-конкретних справ, пов'язаних з порушенням норм службової дисципліни особами начальницького та рядового складу органів внутрішніх справ, з метою застосування й виконання заходів дисциплінарної відповідальності [61, с. 6].

Отже, ці вищевказані наукові твердження авторів акцентують увагу на нормативно-правовій урегульованості та виховному характері дисциплінарного провадження. Втім, таке розуміння дисциплінарного провадження можна назвати дещо неповним, адже воно в повній мірі не відображає основну його мету. З нашої точки зору, дисциплінарне провадження має не лише мету виховати порушників трудової дисципліни, а

й ставить завдання попередити випадки таких службових порушень, тобто має превентивний характер.

Н.В. Медведенко, яка дисциплінарне провадження в органах Національної поліції України розглядає як регламентовану правовими нормами діяльність уповноважених на те посадових осіб органів поліції, спрямовану на встановлення підстав та вирішення питання щодо застосування передбачених законодавством заходів дисциплінарного впливу (заходів стягнення, заохочення, інших заходів виховного впливу) до поліцейських, державних службовців та інших працівників органів Національної поліції України [99, с. 5]. Таким чином дослідниця достатньо повно розкриває зміст поняття «дисциплінарне провадження» та розуміє його як процесуальну діяльність уповноважених посадових осіб, що вирішують питання щодо заходів впливу, до яких відносить не лише стягнення, а й заохочення, варто підкреслити увагу на тому, що вчена зазначає про невичерпний перелік заходів впливу.

Резюмуючи зазначене вище, маємо констатувати, що серед вчених, що досліджували природу дисциплінарного провадження, відсутній єдиний науковий підхід до цього питання. Так, одна група вчених розглядає дисциплінарне провадження виключно як процесуальні дії уповноважених осіб, інші – вказують на важливості притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, не враховуючи при цьому обов'язковий елемент дисциплінарного провадження – виховний, як важливу умову притягнення до відповідальності.

Отже, під дисциплінарним провадженням найбільш доцільно розуміти сукупність визначених нормативно-правовими актами процесуальних дій уповноважених осіб, які спрямовані на з'ясування обставин дисциплінарного проступку та вирішення питання щодо застосування відповідного виду дисциплінарних стягнень до винної особи. Доцільно зазначити, що дисциплінарне провадження є більш широкою категорією, аніж службове розслідування, і, на наш погляд співвідносяться як ціле до частини, адже

службове розслідування є окремим етапом (важливим процесуальним елементом) службового розслідування. А отже, цим обумовлена важливість дослідження поняття «службове розслідування» та з'ясування його значення, як правового явища для галузі трудового права. В юридичній літературі наукових джерелах означене питання достатньо широкого освітлення, а тому потребує додаткового теоретичного осмислення.

В цьому аспекті, перш за все необхідно з'ясувати етимологічне значення слова «розслідування». Відповідно до тлумачної словникової літератури слово «розслідувати» вживається у двох значеннях: 1) робити дослідження, вивчення кого-, чого-небудь; 2) вияснити, з'ясувати, проводячи слідство або розбираючись в якомусь питанні [1]. У Тлумачному словнику Ожегова слово «розслідування» означає: піддавати всебічному розгляду вивчення, факти, обставини справи; здійснювати слідство; розслідування [196]. Отже, на наш погляд, розслідування – це дослідження, вивчення обставин справ; з'ясування обставин справи – причин та умов вчинення правопорушення.

В цьому контексті також варто звернути увагу на термін «службовий». На наш погляд, тут уявляється за доцільне звернути увагу на дослідження Л.Р. Білої-Тіунової, яка досліджувала сутність державно-службових відносин. Вченою проаналізовано правову природу службових відносин та акцентовано увагу на тому, що це суспільні відносини, які пов'язані з певним видом трудової діяльності людини – «службою» (тому вони є «службовими») [12, с. 10]. Зазначене визначення досить повно відображає сутність та зміст поняття «службовий». Тобто, на наш погляд, поняття «службовий» означає приналежність до виконання обов'язків по службі, по роботі.

Поняття «службове розслідування» знайшло своє відображення у чинних нормативно-правових актах. Так, у ст. 14 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» [152] службове розслідування - це діяльність із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського. Службове

розслідування проводиться з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин вчинення поліцейським дисциплінарного проступку, встановлення причин і умов його вчинення, вини, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди та для підготовки пропозицій щодо усунення причин вчинення дисциплінарних проступків.

Згідно з ст. 84 Закону України « Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» [151] службове розслідування проводиться з метою уточнення причин і умов, що сприяли вчиненню правопорушення, та ступеня вини. У положенні зазначеної статті також міститься норма, що службове розслідування передуює прийняттю рішення командиром про накладення на підлеглого дисциплінарного стягнення [151]. Тобто, можна дійти висновку, що службове розслідування в окремих випадках є початковим етапом дисциплінарного провадження.

Відповідно до положень Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах прокуратури [156] службове розслідування - комплекс заходів, які здійснюються відповідно до цієї Інструкції з метою з'ясування обставин, що стали підставами для його призначення [156]. Положеннями розділу V Порядку проведення службових розслідувань у Національній поліції України [165] проведення службового розслідування полягає в діяльності дисциплінарної комісії із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин його вчинення, встановлення причин і умов учинення дисциплінарного проступку, вини поліцейського, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди та для підготовки пропозицій щодо усунення причин учинення дисциплінарних проступків [165].

Службове розслідування має встановити:

- наявність чи відсутність складу дисциплінарного проступку в діянні (дії чи бездіяльності) поліцейського, з приводу якого (якої) було призначено службове розслідування;

- наявність чи відсутність порушень положень законів України чи інших нормативно-правових актів, організаційно-розпорядчих документів або посадових інструкцій;

- ступінь вини кожної з осіб, що вчинили дисциплінарний проступок;

- обставини, що пом'якшують або обтяжують ступінь і характер відповідальності поліцейського чи знімають безпідставні звинувачення з нього;

- відомості, що характеризують поліцейського, а також дані про наявність або відсутність у нього дисциплінарних стягнень;

- вид і розмір заподіяної шкоди;

- причини та умови, що призвели до вчинення дисциплінарного проступку [165].

Щодо визначення поняття «службове розслідування», то варто підкреслити, що наукові доробки з цього питання не багато чисельні, вивченню цього питання приділяли увагу переважно вчені-адміністративісти. В.О. Кузнєцов, вивчаючи роль службового розслідування в адміністративному праві, зазначає, що службове розслідування – це адміністративно-процесуальна діяльність уповноваженої особи щодо встановлення об'єктивної істини за фактом проступку працівника податкової міліції, в тому числі причин і умов, що сприяли вчиненню проступку, обставин його вчинення, ступеня вини порушника та надання пропозицій стосовно притягнення до відповідальності [76, с.120].

А.А. Стародубцев, досліджуючи організаційно-правові питання діяльності інспекцій міліції, дійшов висновку, що службове розслідування – це діяльність певного суб'єкта щодо повного, всебічного і об'єктивного дослідження обставин надзвичайних подій, правопорушень та інших неправомірних дій, вчинених особами рядового і начальницького складу

органів внутрішніх справ, виявлення причин та умов, що сприяли їх вчиненню, встановлення винних і забезпечення правильного застосування чинних нормативних актів [187, с.153]. С.С. Баглаєнко під службовим розслідуванням в органах Національної поліції України пропонує розуміти сукупність законодавчо визначених дій з боку спеціально уповноваженого органу (дисциплінарної комісії), які здійснюються з метою визначення наявності вини, характеру, тяжкості та з'ясування всіх обставин вчинених працівником поліції протиправних дій (чи бездіяльності). Результатом службового розслідування, зазначає автор, є юридично значимі висновки, що стають підставою до притягнення чи не притягнення до відповідальності працівника поліції щодо якого таке розслідування проводилось [6, с. 16].

Досить точно визначення досліджуваного поняття надав В.В. Гурін, який розуміє службове розслідування в органах внутрішніх справ, як адміністративно-процесуальну діяльність компетентного суб'єкта по встановленню обставин порушень, вчинених працівниками органів внутрішніх справ, надзвичайних подій з їх участю, інших фактів, які тягнуть правові наслідки, з метою забезпечення законності і дисципліни у функціонуванні системи Міністерства внутрішніх справ, шляхом надання керівництву інформації, достатньої для юридичної оцінки подій і належного на них реагування, що передбачає внесення пропозицій щодо заходів до припинення порушень, усунення негативних наслідків і причин, що їм сприяли, відповідальності причетних осіб (у разі необхідності – передачі матеріалів до органів досудового слідства), а також реалізацію правового статусу працівників, які зазнали моральної, фізичної чи матеріальної шкоди у зв'язку з проходженням служби в органах внутрішніх справ [45, с. 9]. Аналізуючи завдання службового розслідування, вчений виділив серед них:

- 1) основні завдання, до яких відніс, зокрема: повне, всебічне і об'єктивне дослідження обставин правопорушення чи надзвичайної події; встановлення причетних осіб; точне і правильне застосування відповідних правових норм;

2) додаткові завдання, які виконує службове розслідування, серед яких вчений зазначив такі: виявлення, узагальнення і аналіз причин та умов, що сприяли вчиненню правопорушень чи призвели до надзвичайної події; розробка заходів та рекомендацій, спрямованих на їх усунення, зміцнення законності і дисципліни у системі МВС; виховання особового складу в дусі точного і безумовного дотримання чинного законодавства [45, с. 9-10].

В свою чергу М.С. Менько слушно зазначає, що службове розслідування – це необхідний елемент дисциплінарного провадження, що є адміністративно-процесуальною діяльністю, яка здійснюється спеціально уповноваженим органом – дисциплінарною комісією – і полягає у збиранні, перевірці та оцінці матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського з метою з'ясування всіх обставин дисциплінарного проступку поліцейського (причин і умов учинення дисциплінарного проступку, вини поліцейського, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди), а також з метою аналізу отриманої інформації задля підготовки пропозицій щодо усунення причин учинення дисциплінарних проступків [103, с. 170]. Серед особливостей службового розслідування вчена виділяє, зокрема: має своєю підставою інформацію про дисциплінарний проступок поліцейського; повинно відповідати таким критеріям, як своєчасність, повнота, об'єктивність та неупередженість при з'ясування всіх обставин вчинення дисциплінарного проступку. При цьому своєчасність службового розслідування має розглядатися не лише як додержання встановлених Дисциплінарним статутом Національної поліції України строків його проведення, важливим елементом своєчасності представляється й оперативність його призначення, а саме негайно з моменту отримання інформації про вчинення поліцейським дисциплінарного проступку. Повнота службового розслідування означає, що відомості про дисциплінарний проступок поліцейського, які збираються в його процесі є вичерпними, у них повною мірою відображені всі факти. Неупереджене відношення членів дисциплінарної комісії має бути як до особи

поліцейського, щодо якого здійснюється службове розслідування, так і до інформації, що надходить в процесі його здійснення. Об'єктивність полягає в тому, що зібрана під час службового розслідування інформація, відомості про дисциплінарний проступок має бути достовірною, такою, яка відповідає об'єктивно існуючому стану речей; ґрунтується на адміністративно-правових засадах; здійснюється спеціально-уповноваженим суб'єктом – дисциплінарною комісією; провадиться у певних чітко визначених формах, шляхом реалізації встановлених законодавством правомочностей; має подвійну мету: по–перше, безпосереднє з'ясування всіх обставин окремого дисциплінарного проступку конкретного поліцейського (причин і умов учинення дисциплінарного проступку, вини поліцейського, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди); по-друге, попереджувально-профілактичну – підготовка пропозицій щодо усунення причин вчинення подібних дисциплінарних проступків на основі аналізу отриманої в процесі окремого розслідування інформації [103, с. 170].

Отже, з урахуванням положень законодавства та наукових тверджень вчених, під службовим розслідуванням пропонуємо розуміти окрему важливу стадію дисциплінарного провадження, яка складається з передбачених нормами чинного законодавства процесуальних дій, що реалізуються уповноваженими суб'єктами з метою встановлення наявності або відсутності складу дисциплінарного проступку у діях працівника, дослідження причин та умов вчинення правопорушення та встановлення ступеня його вини у протиправному діянні, або бездіяльності, а також у підготовці пропозицій щодо способів усунення причин вчиненого дисциплінарного проступку та міри відповідальності.

Також, в контексті наведеної дефініції вказаного вище поняття, варто зазначити, що досягти ефективності службового розслідування можливо лише за таких умов: 1) дотримання чинного законодавства, що регламентує порядок та процедуру проведення службових розслідувань для різних категорій працівників; 2) створення необхідних економічних, організаційних

та інших умов для проведення якісного службового розслідування;
3) забезпечення неупередженості та об'єктивності діяльності Дисциплінарних комісій.

Серед особливостей службового розслідування, на наш погляд, можна вказати:

1) метою службового розслідування є встановлення усіх причин, умов та обставин вчиненого правопорушення працівником, ступеня тяжкості та наслідків вчиненого дисциплінарного правопорушення;

2) реалізується виключно уповноваженим на це суб'єктом (здебільшого Дисциплінарними комісіями);

3) проводиться у визначених законом формах та за допомогою використання специфічного набору методів;

4) підставами для призначення проведення службового розслідування може бути невиконання або неналежне виконання працівником своїх обов'язків;

5) важливим завданням службового розслідування є підготовка пропозицій щодо усунення причин та умов вчиненого дисциплінарного проступку з метою профілактики вчинення дисциплінарних проступків.

Важливо підкреслити, що особливе значення службового розслідування полягає в тому, що воно є рушійним засобом стимулювання службової дисципліни.

Аналогічної думки дотримувався В.В. Гурін, який досліджував проблеми службового розслідування в органах внутрішніх справ України. Вчений справедливо зауважував, що застосування заходів реагування за результатами службових розслідувань є одним із засобів забезпечення дисципліни та законності в діяльності органів внутрішніх справ як таких властивостей функціонування, які визначають ефективність їх діяльності, належне виконання покладених на них завдань і функцій. Виходячи з цього, вчений зазначав, що «під цілями розслідування можна в загальній формі розуміти забезпечення дисципліни та законності і створення тим самим умов

для успішного виконання завдань системи Міністерства внутрішніх справ [45, с. 9 - 10].

Загалом, дисципліна визначається як точне й неухильне дотримання порядку, правил поведінки, діяльності всіма членами колективу [27, с. 287], тобто дисципліна є важливим регулятором поведінки особи, зокрема і службово-трудової.

Службова дисципліна є підвидом державної дисципліни, вона складається в особливій сфері державно-службових відносин [92, с. 245]. Для повного та детального з'ясування сутності службової дисципліни, з метою дослідження впливу на неї службового розслідування, варто звернутися до юридичної літератури та наукових позицій вчених у правовій галузі. В.С. Венедіктов визначає службову дисципліну як встановлену в державних органах для окремої категорії працівників дисципліну праці, яка полягає в дотриманні загальних і спеціальних обов'язків, прав, а також заборон та обмежень, установлених Конституцією й законодавством України, статутами, положеннями, нормативними актами міністерств і відомств, наказами керівників, що видаються в межах їхніх повноважень [31, с.287]. Службова дисципліна, з точки зору В.І. Щербини, є спеціальним видом дисципліни праці, а діяльність співробітників органів внутрішніх справ України як спеціальних суб'єктів трудового права передбачає чітке погодження їхньої поведінки з юридичними нормами, що регулюють процес їхньої праці, їхню організованість та дисципліну [218, с.8].

Мета службового розслідування, як зауважує Н.М. Вапнярчук полягає в тому, щоб повністю, об'єктивно та всебічно встановити: а) обставини (час, місце) й наслідки правопорушення, з приводу якого призначено розслідування; б) осіб, винних у правопорушенні і тих, чий дії або бездіяльність сприяли негативним наслідкам або створювали загрозу для їх спричинення; в) наявність причинного зв'язку між неправомірним діянням особи, з приводу якої призначено службове розслідування, та його наслідками; г) причини правопорушення й умови, що сприяли

правопорушенню; д) вимоги законів чи інших нормативно-правових актів, розпорядчих документів або службових обов'язків, що були порушені; е) ступінь вини кожної з осіб, причетних до правопорушення, й мотиви їх протиправної поведінки та їх ставлення до вчиненого [24, с.12].

На думку Ю.М. Старилова, службова дисципліна виявляється у правильному, своєчасному, неухильному й законному виконанні всіма державними службовцями посадових обов'язків, установлених нормативно-правовими актами, правилами внутрішнього трудового розпорядку в державному органі, посадовими інструкціями, наказами начальників державних органів, умовами контракту про службу в державних органах [186, с. 267]. Погоджуємося з думкою В.І. Щербини, що вказує на те, що неухильне дотримання та зміцнення дисципліни в державно-службових відносинах – один з найважливіших обов'язків державних службовців. Порушення ж службової дисципліни означає вчинення дисциплінарного проступку [218, с. 11].

Отже, резюмуючи зазначене можна дійти висновку, що порушення службової дисципліни обумовлює проведення службового розслідування, тобто останнє безпосередньо впливає на дотримання вимог трудової дисципліни.

Належний рівень службово-трудова дисципліни може бути забезпечений за таких умов:

1) дотримання вимог службово-трудова діяльності та виконання правил внутрішнього трудового розпорядку;

2) участь керівників усіх рівнів у вихованні та формуванні у підлеглих сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків, професійного зросту та розвитку ділових якостей;

3) поєднання керівниками усіх методів виховання, заохочення, мотивації та стимулювання трудової діяльності своїх підлеглих.

Тож, службове розслідування як впливовий регулятор додержання службової дисципліни – це комплекс правових заходів та засобів, дія яких

направлена на забезпечення службово-трудової дисципліни, її дотримання та зміцнення, шляхом дослідження та з'ясування події, умов та обставин вчинення дисциплінарного проступку.

Отже, у підсумку представленого підрозділу дисертаційного дослідження слід узагальнити, що службове розслідування, як окремий трудо-правовий інститут, відіграє важливу роль, адже його ключовою метою є забезпечення та сприяння дотримання прав та свобод працівника. Його також можна вважати певним засобом впливу на трудову дисципліну, оскільки окремими його завданнями є профілактика, припинення та недопущення вчинення дисциплінарних проступків в подальшому. З позитивного боку також слід вказати, що службове розслідування формує негативне відношення до порушників трудової дисципліни, як з боку керівництва, так і з боку колег, оскільки підкреслює невідворотність покарання, а отже, є своєрідним стримуючим фактором від вчинення дисциплінарних проступків.

1.3. Принципи проведення службових розслідувань у трудовому праві.

Проведення службового розслідування є складним та водночас відповідальним процесом, від результативності та ефективності якого наряду залежить майбутнє працівника, зокрема його кар'єра у відповідній установі, підприємстві, організації. З огляду на це, вказана діяльність має будуватись на системі відповідних принципів, які виступають важливим правовим елементом. Доведення цього факту можна знайти у Конституції України, законодавчих положеннях загальнотрудового змісту, нормативних актах присвячених регулюванню державної служби, поліцейської та військової діяльності, інших видів трудової діяльності всіх категорій працівників, окремі статті яких виділяють принципи відповідних правових

інститутів, сфер тощо. Таким чином, принципи є основоположними, вихідними аспектами, характерними будь-якому юридичному об'єкту, у тому числі службовому розслідуванню у трудовому праві України.

Слід відмітити, що слово принцип є полінауковим та притаманним не тільки національній трудовій галузі. Слово «принцип» є загальноприйнятим еквівалентом термінів «основа», «початок», «першоджерело». Свою назву воно отримало від латинського «*principium*», що перекладається як те, з чого все починається [4; 145]. В положеннях сучасної словникової літератури принцип розкривається як основне, найзагальніше, вихідне положення, засіб, правило, яке визначає природу та соціальну сутність явища, його спрямованість і найсуттєвіші властивості; основне, вихідне положення якоїсь теорії, вчення, науки, світосприйняття тощо [65, с.693; 170, с.1071; 145].

З філософської точки зору категорія «принцип» розуміється у двох значеннях: 1) як підстава, з якої слід виходити та якою необхідно керуватися у науковому пізнанні чи практичній діяльності; 2) як внутрішнє переконання людини, яке визначає її ставлення до дійсності, норми поведінки і діяльності. Тобто у другому значенні принцип є синонімом життєвої позиції, переконання індивіда; це нормативно-регулятивний компонент світогляду людини [191, с.309]. При цьому, філософське розуміння принципу має досить глибоку історію. Так, Аристотель відмічав, що принцип в об'єктивному: те, виходячи з чого щось існує або існуватиме. Кант тлумачить принцип суб'єктивно: він розрізняє принципи конститутивні (тільки для емпіричного вживання) і регулятивні (тільки для трансцендентального або практичного вживання) [206, с.363; 44, с.39]. В середині XIX століття П'єр Прудон вказував: «Будь-який предмет має свою ідею, отже, свій принцип і свій закон; будь-яке явище відповідає якійсь ідеї; ніщо не відбувається у світі, не виражаючи якоїсь ідеї, - усе це є аксіомою новітньої філософії. На принципах ґрунтується все життя народів і все моральне значення їхнього побуту; через

певні принципи здійснюють державні перевороти, вмирають і відроджуються спільноти» [167].

На думку окремих науковців, наприклад Ф. Енгельса, принцип не застосовується до природи та історії людей, а лише абстрагується від них; не природа та людство уподібнюються до принципів, і, навпаки, принципи є вірними тільки, оскільки вони відповідають природі й історії [93, с.34; 219]. Досліджуючи значення принципів С.В. Нечипорук наголошує на тому, що в їх межах представлено дві протилежні характеристики природи аналізованого поняття: у першому робиться акцент на його ознаках як об'єктивно існуючого явища, зокрема його первинності, природності, базовості, обґрунтованості тощо; у другому окреслюється його суб'єктивно-прикладний характер – необхідність сприйняття людьми та використання в реальному житті та діяльності [111, с.51].

Таким чином принцип, в загальному значенні, варто розглядати, як основне, вихідне положення теорії, знання, діяльності, науки, технічного механізму або ж існування чи функціонування будь-якого іншого об'єкту. Для більш повного розуміння принципів службового розслідування, звернемо також увагу на інтерпретацію аналогічної категорії в науці управління. Найчастіше принципи управління визначаються як основні вимоги, основні правила діяльності, доцільний характер відносин учасників управлінських відносин, загальні правила формування систем, об'єктивні правила управлінської поведінки за потребами об'єкта управління [171, с.178; 36; 50, с.76; 209]. З цього приводу О.В. Жадан відзначає: «Принципи управління – це система базових положень, ідей, правил, згідно з якими здійснюється діяльність працівників у тій чи іншій сфері суспільного життя. Вони (принципи управління) відображають закономірності функціонування соціальних спільнот» [51, с.576; 136, с.142]. У визначенні Ц.А. Ямпольської це об'єктивно зумовлені начала, відповідно до яких відбувається управління, на основі яких воно функціонує [222]. Аналізуючи принципи державного управління В.Д. Бакуменко вказував: це прояви закономірностей у

державному управлінні, що відображені у вигляді певних положень, які застосовуються в теоретичній і практичній діяльності людей у сфері державного управління. Автор підкреслює, принципи є фундаментальними, науково обґрунтованими, а в певних випадках і законодавчо закріпленими положеннями, відповідно до яких будується і функціонує система державного управління [51, с.564].

Щодо юридичної галузі, то в її межах принципи – це найчастіше основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальною значущістю, вищою імперативністю і відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього і міжнародного права, політичної, державної чи громадської організації [220, с.110–111].

В той же час, представник зарубіжної наукової думки М. Хук, визначає правовий принцип як норму, яка виражена в загальних термінах, що має широку сферу застосування та включає в себе цінність, що є більш чи менш основною для правової системи чи її частин [210, с.216; 16]. На думку вітчизняних вчених, зокрема, Н.М. Вагіної, найбільш точно природу принципів права відображає позиція, за якої принцип права визначається як певна основоположна ідея, оскільки за такого підходу підкреслюється зв'язок права та правосвідомості, юридичної теорії та практики, робиться спроба дослідження генезису принципів права [23, с.129-130; 219]. С.С. Алексєєв наводить визначення принципів права, відповідно до якого це керівні ідеї, якими характеризується правовий зміст, його сутність та суспільне призначення. Крім того вчений зауважує, що з однієї сторони, принципами виражаються правові закономірності, з іншої – ними є найзагальніші правові положення, що діють у межах всієї сфери регулювання правового типу та поширюються на всіх суб'єктів. Такі норми чи прямо сформульовані в законодавстві, чи їх можна вивести із загальної суті законодавчих актів [2, с.143; 219]. О.В. Зайчук у своїх працях доводить наступне: «Принципи – це перш за все ідеї. Елемент узагальнення, піднесений над конкретикою, що властивий ідеї, досить чітко простежується і в принципах права. Потім

принципи перетворюються у норми, втілюються у них. Закон можна вважати правовим настільки, наскільки він уособлює демократичні правові принципи. І насамкінець, принципи пронизують процес реалізації права. Принципи права концентрують результат розвитку права, у них втілюється нерозривний зв'язок минулого, сучасного та майбутнього» [55]. В.В. Лазарєв доводив: «Принципи права це головні чинники, що визначають найважливіші структурні зв'язки у предметі, методі, механізмі правового регулювання всередині правової системи й поза нею (зв'язки із соціальним середовищем), які отримують офіційне і навіть неофіційне відображення у праві. Як регулятори суспільних відносин, вони мають також і загальну цілеспрямованість, бо багато в чому визначають перспективи розвитку не тільки права, а й суспільства, держави і тим самим сприяють усуненню прогалин або ж інших недоліків чинного законодавства» [84; 175, с.75]. «Принципи варто розуміти, як основні, вихідні початки, положення, ідеї, які виражають сутність права як специфічного соціального регулятора. Вони втілюють закономірності права, його природу і соціальне призначення, являють собою найбільш загальні правила поведінки, які або прямо сформульовані в законі, або виводяться з його сенсу» - зазначають М.І. Матузова та О.В. Малько [97, с.159–160].

Таким чином, принцип – це своєрідна ключова ідея, що, зокрема, в управлінській сфері характеризує закономірний, будівний аспект управлінської діяльності, який визначає не тільки її зміст, але й спрямованість. В правовій галузі принцип у значенні «принцип права» - це вихідна ідея, базова засада правового регулювання суспільних відносин, яка формується у вигляді абстрактних норм вищого імперативу

Службове розслідування, як юридична діяльність і, крім того, пов'язана із дисциплінарним видом юридичної відповідальності, застосування якої може обмежити правовий статус відповідного працівника, включає в свій зміст різний набір вихідних засад, як правового, так і іншого змісту. В цей же час, юридична природа категорії службового розслідування обумовлює

обов'язкову нормативно-правову регламентацію її принципів, тобто, вони встановлюються та розчинюються в положеннях юридичних актів. Через це принципи службового розслідування в трудовому праві України є самостійною категорією, яка характеризує сукупність передбачених та регульованих законодавством, основоположних вихідних ідей, базових начал реалізації службового розслідування та юридичного регулювання цієї категорії.

Переходячи до безпосереднього виділення принципів службового розслідування відмітимо, що на загальному трудовому рівні відсутні положення, які б встановлювали вихідні засади досліджуваної категорії. Проте, варто відмітити, що у КЗпП встановлюються принципи всієї трудової галузі права, які у тому числі відносяться до всіх похідних від неї інститутів. Зокрема, Кодекс визначає основоположну засаду рівності трудових прав громадян, відповідно до якої забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [62].

Щодо спеціальної нормативно-правової бази, то принципи службового розслідування, а також основоположні засади дисциплінарної

відповідальності не визначаються в більшості нормативно-правових актів. Виключенням є положення Закону України «Про Дисциплінарний статус Національної поліції України» від 15.03.2018 №2337-VIII в яких вказано наступне: «Службове розслідування проводиться на засадах неупередженості та рівності всіх поліцейських перед законом незалежно від займаної посади, спеціального звання, наявних у них державних нагород та заслуг перед державою» [152].

Щодо наукових джерел, то в них на сьогоднішній день виділено значно більший обсяг вихідних засад, як трудової галузі права в цілому, що притаманні всім похідним від неї юридичним явищам, так і кожного окремого трудово-правового інституту, у тому числі службового розслідування.

Так, у науковій літературі пропонуються різні класифікації принципів трудового права (за сферою дії, спрямованістю, змістом тощо). Наприклад, розподіляючи їх за джерелом закріплення Ю.П. Дмитренко виділяє:

1) конституційні – система конституційних засад і положень щодо правового регулювання з питань праці (зокрема принцип верховенства права, принцип пріоритетності прав і свобод людини, принцип свободи праці та заборони примусової праці);

2) закріплені в інших законах, що регулюють трудові правовідносини (принцип визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах, порівняно з умовами, встановленими в нормативно-правових актах [48, с.14; 198].

Схожу позицію підтримує Н.Б. Болотіна, яка класифікує принципи трудового права на:

1) загальноправові принципи, дія яких поширюється на всю правову систему загалом, тобто вони притаманні всім галузям права незалежно від характеру та специфіки регульованих ними суспільних відносин, будучи основою всієї системи національного права;

2) міжгалузеві принципи є основою правових норм двох або більше галузей права, що мають споріднену природу, і визначають напрям розвитку норм, які регулюють подібні відносини, це принципи: – влади й субординації – у трудових відносинах це субординація та підпорядкування працівника роботодавцю;

3) галузеві принципи виражають загальні сутнісні властивості норм певної галузі права. Такі принципи конкретизуються й виявляються в окремих інститутах і нормах залежно від їх змісту та цільової спрямованості [17, с.96].

Натомість К.М. Гусов, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, С.П. Маврін принципи трудового права, які лежать в основі Конституції України, КЗпП та інших законодавчих актах про працю, поділяють на три групи: 1) принципи, що сприяють залученню до праці, забезпеченню зайнятості і раціональному використанню робочої сили; 2) принципи, спрямовані на забезпечення високого рівня умов праці й охорони трудових прав; 3) принципи, що розкривають сутність виробничої демократії та сприяють розвитку особистості працівника у процесі праці [190, с.83]. О.Г. Гирич виділяє наступні основні принципи трудового права України: 1) принцип свободи праці; 2) принцип єдності і диференціації умов праці; 3) принцип стабільності трудових правовідносин; 4) принцип матеріальної зацікавленості у результатах праці; 5) принцип забезпечення охорони праці і здоров'я працівників; 6) принцип свободи об'єднання і активної участі трудящих у встановленні умов праці та захисті своїх інтересів [40, с.14-16; 82, с.78]. Учений О.В. Смирнов виділяє дещо інші різновиди принципів, а саме: 1) ті, що виражають політику держави в галузі правового регулювання ринку праці й ефективної зайнятості; 2) ті, що містять керівні засади в галузі встановлення умов праці працівників; 3) ті, що визначають правове регулювання застосування праці працівників; 4) ті, що відображають головні напрями правової політики в галузі охорони здоров'я та захисту трудових прав працівників [200, с.23; 100].

Вчені неодноразово звертали увагу на класифікацію видів принципів трудової дисципліни, які у тому числі стосуються інституту службового розслідування. Так, Н.В. Чердніченко навела у своїй праці шість груп принципів трудової дисципліни: 1) принципи виконання працівником взятого на себе за трудовим договором і трудовим розпорядком своєї трудової функції, тобто певної ділянки роботи; 2) принципи сумлінного додержання трудової і технологічної дисципліни; 3) принципи розподілу робочого часу; 4) принципи додержання працівником вимог щодо охорони праці і забезпечення безпеки виробництва; 5) принципи бережливого ставлення до майна роботодавця та інших працівників; 6) принцип не розголошування довірених працівникові відповідно до трудового договору відомостей, що складають державну службу, комерційну й іншу захищену законом таємницю [212]. За П.С. Бутовим принципи трудової дисципліни та дисциплінарної відповідальності складають такі вихідні засади: законність, справедливість, варіативність дисциплінарних стягнень, принцип презумпції невинуватості працівника, принцип об'єктивності, принцип рівності, принцип гарантованості прав тощо [22]. Т.В. Колеснік обстоює позицію про те, що трудова дисципліна ґрунтується на ідеях дотримання та забезпечення основних трудових прав працівників; обов'язковості їх систематичного виховання; поєднання стягнень із стимулами праці; невідворотності покарання за порушення дисципліни праці тощо [63, с.117]. А.М. Колодій класифікуючи принципи трудової дисципліни та дисциплінарної відповідальності, зазначив, що до них відноситься: 1) загальноправові принципи; 2) окремі принципи трудового права; 3) інституціональні принципи, які у свою чергу поділяються на: принципи юридичної відповідальності взагалі; принципи дисциплінарної відповідальності безпосередньо [42; 64, с. 44].

Таким чином, наведені принципи трудової галузі прав в цілому, дисципліни праці та дисциплінарної відповідальності в тій чи іншій кількості входять до структури принципів службового розслідування, проте, жодна з

цих груп не домінує в межах останньої. Саме в цьому і виражається особливість вихідних засад службового розслідування у трудовому праві в цілому, яке вбираючи в себе різноманітні ідеї як загального, так і спеціального спектру. На доведення подібної думки окреслимо основоположні принципи зазначеної категорії.

1) Перший принцип який варто виділити в системі вихідних ідей службового розслідування у трудовому праві України є важливий загальноюридичний принцип верховенства права. Зазначений принцип декларується Конституцією України від 28.06.1996 №254к/96-ВР, проте його зміст в положеннях Основного закону не розкривається. Натомість, у Рішенні Конституційного Суду України від 02.11.2004 № 15-рп/2004 зазначається, що верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права. Зазвичай справедливість розглядають як властивість права, виражену, зокрема, в рівному юридичному масштабі поведінки й у пропорційності юридичної відповідальності вчиненому правопорушенню [174]. У положеннях Постанови Пленуму Верховного Суду України №9 від 01.11.1996 вказується, що принцип верховенства права полягає у тому, що конституційні права і свободи людини та громадянина є безпосередньо діючими, вони визначають зміст та спрямованість діяльності органів законодавчої та виконавчої влади, органів місцевого самоврядування і забезпечуються захистом правосуддя [154].

Згідно із зазначеним, верховенство права в контексті службового розслідування у трудовому праві України: по-перше, визначає юридичну природу службового розслідування, як об'єкту правового регулювання, що існує на підставі та в межах права; по-друге, визначає юридичний результат

службового розслідування, який впливає на правовий статус працівників, а також виступає правовим фактом зародження відносин юридичної відповідальності останнього.

2) Другим принципом є законність службового розслідування в трудовому праві. Зазначена вихідна засада згадується в багатьох нормативно-правових актах, як загально трудового, так і спеціального змісту, але практично в жодних положеннях не сформовано належного визначення даної ідеї. Натомість, Як вказує В.С. Афанасьєв, сутність законності визначається історичними умовами розвитку суспільства. Вона проголошується, а часто і закріплюється, в законодавстві у якості принципу, вимоги дотримувати правові приписи, зверненої до суб'єктів суспільних відносин. Водночас, проявляється в конкретній поведінці, діяльності означених суб'єктів, тобто стає методом їх діяльності. В результаті виникає режим суспільного життя, який виражається у тому, що більшість учасників суспільних відносин дотримують і виконують правові приписи [193, с.297]. За О.Ф. Скакун законність – це відправне начало, незаперечна основоположна вимога, яку покладено в основу формування норм права і яка пред'являється до поведінки учасників правовідносин. Принцип законності розкриває сутність режиму суспільно-політичного життя в демократичній правовій державі [178, с.485]. Натомість В.Н. Кудрявцев вказує: «Зміст законності розкривається в певному режимі суспільного життя, метод державного керівництва, що полягає в організації суспільних відносин шляхом видання та неухильного здійснення законів та інших правових актів» [75, с.4]. Досліджуючи зміст та значення законності у трудовому праві України М.І. Іншин та В.А. Багрій доводили, що даний принцип виражає: 1) регламентованість всіх видів та типів правових відносин нормами трудової галузі права; 2) чіткість та змістовність нормативно-правового матеріалу, який виключає багатозначне тлумачення його норм; 3) існування однакової сукупності гарантій прав як працівників, так і роботодавців; 4) однорідність правового регулювання праці всіх без виключення категорій працівників тощо.

На наш погляд, законність службового розслідування в трудовому праві виражається в тому, що діяльність уповноважених осіб, які займаються його проведенням має в обов'язковому порядку відповідати нормативно-визначеній процедурі. Крім того, суб'єкти реалізації службового розслідування повинні неухильно дотримуватись покладених на них обов'язків та забезпечити захист прав працівників, щодо яких проводиться службове розслідування від будь-яких порушень їх прав та законних інтересів.

3) Третьою не менш важливою вихідною ідеєю службового розслідування є рівність кожного працівника у правовідносинах, що виникають в даній сфері. Зокрема, як вказує К.Ю. Мельник, в трудовому праві України всі фізичні особи мають рівні можливості для реалізації своїх трудових прав (вступати у трудові правовідносини, одержувати рівну оплату за працю рівної цінності, мати рівні можливості щодо професійного зростання тощо) і ніхто не може бути обмежений у їх реалізації або одержувати які-небудь переваги залежно від обставин, не пов'язаних із діловими якостями [101, с.37]. Підтвердження позиції науковця можна знайти не тільки в положеннях КЗпП, але окремих статтях Основного закону. Згідно зі статтею 21 Конституції усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Права і свободи людини є невідчужуваними та непорушними. У статті 24 вказано, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [72].

Таким чином, рівність – це не тільки наявність однакових трудових прав та гарантій забезпечення таких прав, але й існування законодавчо встановлених вимог, які засуджують порушення або звуження правомірних інтересів працівників в межах службового розслідування за якоюсь суб'єктивною ознакою.

4) Принцип рівності, на наш погляд детерміную правову ідею об'єктивності службового розслідування. В загальному значенні об'єктивність – це приклад результату, який не залежить ані від людини, ані від суспільства [83]. Слід звернути увагу на позицію Г.М. Миньковського, який досліджуючи принцип об'єктивності в контексті досудового розслідування зауважив, що зміст його становить дослідження суттєвих обставин кримінальної справи, які пов'язано з кількістю слідчих дій, необхідних для встановлення певної обставини [104].

Тож, принцип об'єктивності службового розслідування розкривається в тому, що під час його проведення уповноважені особи повинні всебічно, повно та неупереджено дослідити всі важливі факти та обставини, які свідчать про вчинення працівником дисциплінарного проступку та обсяг завданої шкоди, або його повну невинуватість. Іншими словами, відповідно до зазначеного принципу службове розслідування є інструментом отримання інформації для прийняття законного рішення, а не заходом карі.

5) Принцип процедурності за своїм змістом йде від вихідної ідеї законності. Але, якщо остання визначає загальну нормативність та правомірність дій відповідних суб'єктів в контексті проведення службового розслідування, то процедурність містить в собі вимогу провадження службового розслідування не хаотично, а відповідності до встановлених законодавством вимог, стандартів та порядку.

6) Принцип результативності. Відповідно до зазначеної правової ідеї службове розслідування в будь-якому разі повинно вести до якогось конкретного юридичного результату та в кінцевому випадку зумовлювати проведення тих чи інших управлінських заходів керівником підприємства, установи чи організації, спрямованих на притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, у разі доведення його провини, або інших дій щодо подолання умов, які сприяли або потенційно можуть сприяти порушенню трудової (службової) дисципліни.

7) Останньою, але не менш важливою вихідною засадою є принцип виховання. В загально етимологічному змісті «виховання» - це формування цілісної особистості, що володіє набором певних культурних норм, звичаїв і традицій, здатної найбільше повно освоювати культурні цінності [10]. Іншими словами, виховання – це вплив на особистість, з метою надання їй нових знань, а також вироблення умінь та навичок. Принцип виховання в контексті службового розслідування передбачає, що за результатами його проведення працівник має зазнати не тільки дисциплінарного, але й виховного впливу, який забезпечить вироблення нових суб'єктивних переконань щодо неможливості порушення трудової дисципліни в майбутньому.

Таким чином, на наш погляд, сам наведений перелік принципів найбільш повно розкриває ідейну, базову основу службового розслідування, як загального трудовправового інституту. З огляду на зазначене вище ми переконані, що всі окреслені вище принципи обов'язково мають бути закріплені на рівні Трудового кодексу України, а їх зміст та специфіка може бути додатково розкрита у спеціальних нормативно-правових актах, положення яких спрямовані на врегулювання трудової діяльності окремих категорій працівників.

Висновки до Розділу 1

Відмічено, що на першому історичному етапі становлення та розвитку інституту службового розслідування, який розпочався XIV столітті і тривав до XVIII, інститут службового розслідування в трудовому праві, як такого не існувало, втім, саме у цей час формуються підвалини для його розвитку. Зазначене проявлялось у тому, що перш ніж призначати вид покарання для козака, який вчинив проступок, отаман розглядав всі обставини проступку, на основі чого визначав міру покарання.

З'ясовано, що на другому етапі становлення службового розслідування як інституту трудового права (XVIII століття - 1917 рік), було вперше запроваджено поняття службового проступку, а правопорушення службовців вже були детально окреслені в нормативно-правових актах. Саме у зазначений історичний період на законодавчому рівні було закріплено, що застосуванню того чи іншого виду дисциплінарного стягнення повинно передувати з'ясування обставин дисциплінарного проступку. Окрім того, на законодавчому рівні був передбачений порядок оскарження окремих видів стягнень, застосований до службовців.

Встановлено, що п'ятий етап (з 1991 по 2015 рр.) становлення інституту службових розслідувань в трудовому праві характеризується демократизацією державного управління, прийняттям Конституції України та ряду спеціальних законів, що врегульовують питання професійної діяльності державних службовців та інших службових осіб, розвитком та реформуванням законодавства, зокрема у сфері проведення службових розслідувань. У цей час на законодавчому рівні відбувається закріплення норм, які визначали порядок проведення службових розслідувань для окремих категорій працівників, стосовно яких передбачені дисциплінарні стягнення за вчинені дисциплінарні правопорушення. У спеціальних статутах була чітко визначена процедура проведення службових розслідувань, встановлені строки їх проведення та порядок оскарження їх результатів.

Обґрунтовано, що шостий (сучасний) етап становлення інституту службових розслідувань у трудовому праві характеризується реалізацією реформ, обумовлених європейською інтеграцією України у сфері державної служби, судочинства, правоохоронній сфері та інших галузях суспільного життя. Наразі, інститут службових розслідувань у трудовому праві перебуває у динаміці (постійному вдосконаленні), зокрема була прийнята велика кількість законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, що визначають засади службової дисципліни в окремих державних органах. Саме на цьому історичному етапі інститут службових розслідувань у

трудовому праві набуває ознак самостійності, вбачається системних підхід законодавця до цього правового інституту.

Доведено, що під дисциплінарним провадженням найбільш доцільно розуміти сукупність визначених нормативно-правовими актами процесуальних дій уповноважених осіб, які спрямовані на з'ясування обставин дисциплінарного проступку та вирішення питання щодо застосування відповідного виду дисциплінарних стягнень до винної особи. Зазначено, що дисциплінарне провадження є більш широкою категорією, аніж службове розслідування, і, на наш погляд співвідносяться як ціле до частини, адже службове розслідування є окремим етапом (важливим процесуальним елементом) службового розслідування.

Під службовим розслідуванням запропоновано розуміти окрему важливу стадію дисциплінарного провадження, яка складається з передбачених нормами чинного законодавства процесуальних дій, що реалізуються уповноваженими суб'єктами з метою встановлення наявності або відсутності складу дисциплінарного проступку у діях працівника, дослідження причин та умов вчинення правопорушення та встановлення ступеня його вини у протиправному діянні, або бездіяльності, а також у підготовці пропозицій щодо способів усунення причин вчиненого дисциплінарного проступку та міри відповідальності.

Зазначено, що досягти ефективності службового розслідування можливо лише за таких умов: 1) дотримання чинного законодавства, що регламентує порядок та процедуру проведення службових розслідувань для різних категорій працівників; 2) створення необхідних економічних, організаційних та інших умов для проведення якісного службового розслідування; 3) забезпечення неупередженості та об'єктивності діяльності Дисциплінарних комісій.

Встановлено, що до особливостей службового розслідування необхідно віднести наступні: 1) метою службового розслідування є встановлення усіх причин, умов та обставин вчиненого правопорушення працівником, ступеня

тяжкості та наслідків вчиненого дисциплінарного правопорушення; 2) реалізується виключно уповноваженим на це суб'єктом (здебільшого Дисциплінарними комісіями); 3) проводиться у визначених законом формах та за допомогою використання специфічного набору методів; 4) підставами для призначення проведення службового розслідування може бути невиконання або неналежне виконання працівником своїх обов'язків; 5) важливим завданням службового розслідування є підготовка пропозицій щодо усунення причин та умов вчиненого дисциплінарного проступку з метою профілактики вчинення дисциплінарних проступків.

З'ясовано, що службове розслідування, як важливий чинник додержання службової дисципліни, – це комплекс правових заходів та засобів, дія яких направлена на забезпечення службово-трудої дисципліни, її дотримання та зміцнення, шляхом дослідження та з'ясування події, умов та обставин вчинення дисциплінарного проступку. Відмічено, що належний рівень службово-трудої дисципліни може бути забезпечений за таких умов: дотримання вимог службово-трудої діяльності та виконання правил внутрішнього трудового розпорядку; участь керівників усіх рівнів у вихованні та формуванні у підлеглих сумлінного ставлення до виконання трудових обов'язків, професійного зросту та розвитку ділових якостей; поєднання керівниками усіх методів виховання, заохочення, мотивації та стимулювання трудової діяльності своїх підлеглих.

Узагальнено, що службове розслідування, як окремий трудо-правовий інститут, відіграє важливу роль, адже ключовою метою останнього є забезпечення та сприяння дотримання прав та свобод працівника. Його також можна вважати певним засобом впливу на трудову дисципліну, оскільки окремими його завданнями є профілактика, припинення та недопущення вчинення дисциплінарних проступків в подальшому. З позивного боку також слід вказати, що службове розслідування формує негативне відношення до порушників трудової дисципліни, як з боку керівництва, так і з боку колег,

оскільки підкреслює невідворотність покарання, а отже, є своєрідним стримуючим фактором від вчинення дисциплінарних проступків.

Встановлено, що принципи службового розслідування в трудовому праві України – самостійна категорія, яка характеризує сукупність передбачених та врегульованих законодавством, вихідних начал, основоположних ідей, на яких має будуватись відповідна діяльність. До вказаних засад віднесено: верховенство права; принцип законності; принцип рівності; принцип процедурності; принцип результативності; принцип виховання.

Аргументовано, що верховенство права в контексті службового розслідування у трудовому праві України: по-перше, визначає юридичну природу службового розслідування, як об'єкту правового регулювання, що існує на підставі та в межах права; по-друге, визначає юридичний результат службового розслідування, який впливає на правовий статус працівників, а також виступає правовим фактом зародження відносин юридичної відповідальності останнього. В свою чергу законність службового розслідування в трудовому праві виражається в тому, що діяльність уповноважених осіб, які займаються його проведенням має в обов'язковому порядку відповідати нормативно-визначеній процедурі. Крім того, суб'єкти реалізації службового розслідування повинні неухильно дотримуватись покладених на них обов'язків та забезпечити захист прав працівників, щодо яких проводиться службове розслідування від будь-яких порушень їх прав та законних інтересів.

Акцентовано увагу на тому, що рівність – це не тільки наявність однакових трудових прав та гарантій забезпечення таких прав, але й існування законодавчо встановлених вимог, які засуджують порушення або звуження правомірних інтересів працівників в межах службового розслідування за якоюсь суб'єктивною ознакою.

Доведено, що принцип результативності службового розслідування полягає у тому, що службове розслідування в будь-якому разі повинно вести

до якогось конкретного юридичного результату та в кінцевому випадку зумовлювати проведення тих чи інших управлінських заходів керівником підприємства, установи чи організації, спрямованих на притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, у разі доведення його провини, або інших дій щодо подолання умов, які сприяли або потенційно можуть сприяти порушенню трудової (службової) дисципліни.

Відмічено, що саме наведений перелік принципів найбільш повно розкриває ідейну, базову основу службового розслідування, як загального трудово-правового інституту. З огляду на зазначене наголошено, що всі окреслені вище принципи обов'язково мають бути закріплені на рівні Трудового кодексу України, а їх зміст та специфіка може бути додатково розкрита у спеціальних нормативно-правових актах, положення яких спрямовані на врегулювання трудової діяльності окремих категорій працівників.

РОЗДІЛ 2.

ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРОВЕДЕННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

2.1. Стан нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України.

Аналіз принципів провадження службових розслідувань у трудовій юридичній галузі, дозволив виділити особливу регулятивну роль права в контексті правовідносин, що виникають під час реалізації зазначеної категорії. Разом з цим, на сьогоднішній день існує проблема невідповідності нормативно-правової бази широті інституту службових розслідувань. Окремі елементи їх змісту та призначення не встановлюються офіційними документами. В сукупності ці фактори ставлять перед нами важливе завдання проаналізувати існуючий стан нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України.

Однак, щоб розібратись із станом нормативно-правового регулювання варто розуміти сутність предмету дослідження. Дане поняття походить від більш широкої категорії правове регулювання, етимологічну основу якого складає слово «регулювання» або його дієслівна конструкція «регулювати». В словниках української мови регулювати – це впорядковувати що-небудь, керувати чимось, підкоряючи його відповідним правилам, певній системі; домагатись нормальної роботи машини, установки, механізму і таке інше, забезпечуючи злагоджену взаємодію складових частин, деталей; зменшувати або збільшувати швидкість, величину; досягати потрібної сили, належного ступеня вияву чого-небудь [13].

Отже, відповідно до загально етимологічного змісту регулювання можна визначити, як процес упорядкування та забезпечення належного функціонування певних елементів, відповідно до якихось визначених правил, систем, стандартів тощо.

В той же час, в юридичних наукових джерелах існує декілька підходів до тлумачення поняття «правове регулювання». Так, за А.Т. Комзюком – це специфічний вплив, який здійснюється правом як особливим нормативним інституційним регулятором. При цьому правове регулювання має цілеспрямований, організаційний, результативний характер і здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, що реально виражають саму матерію права як нормативного інституту утворення – регулятора [68, с.47]. І.П. Голосніченко та М.М. Марченко вказують, що правове регулювання виступає частиною правового впливу, його особливим порядком, що відзначається підвищеною чіткістю нормативної регламентації і здійснюється за допомогою специфічних правових засобів: норм права, правовідносин, актів реалізації права [41, с.89; 119, с.436; 215, с.1055].

Натомість, Н.М. Оніщенко вказує, що правове регулювання це особлива регламентація суспільних відносин. Вона являє собою систему різноманітних юридичних засобів: норми права, юридичні факти, правові відносини, встановлення – право, дієздатності громадян і правового статусу громадян, визначення компетенції органів держави, правового положення громадських організацій, юридичних осіб тощо. Процес регулювання, спрямований на широке коло суб'єктів суспільних відносин (держава, нації, організації, органи держави, громадяни, апатриди, біпатриди) [121, с.3-8].

А.В. Поляков та Е.В. Тимошина вважають правильним розглядати правове регулювання в декількох розуміннях. Так, правове регулювання в телеологічному (з точки зору цілей, переслідуваних правовим регулювання) сенсі можна розуміти, як цілеспрямоване текстуальний (інформаційно-ціннісний) правовий вплив на суб'єктів правової комунікації, що викликає їх відповідну такому впливу поведінку. В функціональному сенсі правове регулювання – це орієнтація поведінки суб'єктів правової комунікації відповідно до визначених нормами права умов [9, с.4].

Таким чином, спираючись на численні наукові визначення можна сформулювати проміжний висновок, відповідно до якого правове регулювання

– це особливий, систематизований вплив права на суспільні відносини, які виникають в сфері життєдіяльності соціуму за допомогою юридичних норм та інших елементів правової системи держави, як то принципи права, правова ідеологія, державно-правова політика тощо. На основі відміченої «нормативної» частини правового регулювання формується її окремий підвид, що також має декілька трактувань.

З цього приводу С.С. Алексєєв зауважив, що нормативність правового регулювання має глибокий правовий зміст, що ґрунтується на єдиних правових принципах і загальних положеннях. Відповідно до них ключовим моментом правового регулювання є загально-дозвільна його спрямованість, а у самій юридичній матерії – юридичні дозволи, суб'єктивні права. Нормативність, що розглядається у такому, більш глибокому, розумінні, виявляє одну з головних внутрішніх пружин, один зі стрижнів правового регулювання у суспільстві і тому має значення закономірності [3, с.89]. На думку Р.О. Халфіної, під нормативністю правового регулювання у цілому розуміється щось більш юридично глибоке і більш соціально значуще, безпосередньо пов'язане з власною цінністю права. Нормативність у цьому сенсі, на думку науковця, означає, що правове регулювання за допомогою загальних правил реалізує потребу суспільства щодо затверджених нормативних начал і тому охоплює всі сфери соціального життя, що потребують юридичного регулювання [208, с.88; 129, с.177].

В той же час існують більш лаконічні підходи до визначення нормативно-правового регулювання. Наприклад, О.Ф. Скакун доводить, що це не тільки здійснюване державою за допомогою права і сукупності правових засобів упорядкування суспільних відносин, але й їх юридичне закріплення, охорона і розвиток, та підкреслює, що правовий вплив з усією його багатоманітністю здійснюється на суспільне життя, на свідомість та поведінку людей за допомогою правових і неправових засобів [95]. О.М. Куракін доводить, що нормативно-правове регулювання – це визначення меж самореалізації суб'єктів права, закріплення в правовій нормі

та свідомості громадян можливості діяти відповідно до норм права [78, с.12]. Ж.Б. Доржиєв зазначає, що нормативно-правове регулювання є первинним щодо початку правового регулювання інструментом юридичного впливу [49, с.123]. В той же час К.Г. Волинка доводить: «Нормативно правове регулювання – це процес, що триває в часі і є досить складним та довготривалим; здійснюється у кілька етапів: 1) правова регламентація суспільних відносин – процес розробки саме юридичних норм, спрямований на загальне не індивідуалізоване регулювання відносин та тісно пов'язаний із правотворчою діяльністю; 2) конкретизація прав і обов'язків у ситуації передбачених нормами права правових відносин; 3) фактична реалізація правових відносин, що є результатом діяльності регулювання» [35, с.107 – 108; 189, с.969].

Таким чином, нормативно-правове регулювання – це офіційна, владна частина правового впливу, тобто, його вираження крізь норми законодавчої та підзаконної бази офіційних юридичних актів, виданих або прийнятих у встановленому порядку. Враховуючи ці загальні ознаки варто відзначити, що нормативно-правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України – це упорядковуючий вплив права на суспільні відносини, які виникають під час провадження службового розслідування, крізь положення нормативно-правових актів різного рівня, юридичної сили та значення. Водночас, щоб визначити стан нормативно-правового регулювання службових розслідувань варто проаналізувати які саме документи формують зміст цієї категорії.

Так, аналізуючи засади нормативно-правового регулювання службових розслідувань, як загального інституту трудового права, не можна залишити поза увагою міжнародні документи, які встановлюють базові гарантії всіх категорій працівників в межах всіх без виключення правових відносин, пов'язаних з їх трудовою діяльністю. Зокрема, варто відмітити положення Європейської соціальної хартії від 03.05.1996 в які визначаються цілі внутрішньої політики держав-сторін документу щодо забезпечення умов, за

яких найбільш ефективно здійснюватимуться наступні принципи: 1) усі працівники мають право на справедливі умови праці; 2) усі працівники та роботодавці мають право на укладання колективних договорів; 3) працівники мають право отримувати інформацію і консультації на підприємстві; 4) працівники мають право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві; 5) усі працівники мають право на захист у випадках звільнення; 6) представники працівників на підприємствах мають право на захист від дій, що завдають їм шкоди, і для них мають створюватися належні умови для виконання ними своїх обов'язків і таке інше [52].

Основи нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві можна знайти у статтях міжнародних документів, які здебільшого присвячено особливостям правових відносин, що виникають в контексті трудової діяльності в цілому, а також в рамках органів державної влади. Як приклад, варто відмітити Конвенцію Міжнародної організації праці (далі – МОП). Зокрема, положення Конвенції МОП про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 27.06.1978 № 151 встановлює міжнародні юридичні засади, які застосовуються до всіх осіб, зайнятих у державних органах, якщо тільки до них не застосовуються більш сприятливі положення інших міжнародних трудових конвенцій. Національне законодавство встановлює, якою мірою передбачені Конвенцією гарантії будуть застосовуватись до службовців, котрі посідають посади на високому рівні, чії функції звичайно розглядаються як ті, що стосуються визначення політики чи управління, або службовців, чії обов'язки мають строго конфіденційний характер. Важливим є положення статті 8 Конвенції, згідно з яким врегулювання спорів, які виникають у процесі визначення умов зайнятості, досягається відповідно до національних умов шляхом переговорів між сторонами або за допомогою процедур, котрі гарантують незалежність і неупередженість [70].

Фактично, положення Конвенції закріплюють в собі основні процедурні принципи вирішення спорів, які виникають на державній службі таким чином, щоб не порушити трудові права та свободи державних службовців. Дані принципи досить умовно, але все ж таки відносяться до правового регулювання інституту службових розслідувань на праві юридичних гарантій законності цієї процедури.

Більш конкретизовані положення відносно питання проведення службових розслідувань можна знайти в Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982 №158. В цьому документі містяться базові умови проведення процедури звільнення працівника, у тому числі внаслідок порушення дисципліни. Іншими словами, Конвенція визначає основи узагальненого аналогу службового розслідування. Так, згідно статті 4 Конвенції трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. У статті 7 акту вказується, що трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти, доки йому не нададуть можливість захищатись у зв'язку з висунутими проти нього звинуваченнями, крім випадків, коли від роботодавця не можна обґрунтовано чекати надання працівникові такої можливості [69].

В цьому ж аспекті відмітити варто Резолюцію Парламентської асамблеї Ради Європи «Декларація про поліцію» від 08.05.1979 №690 яка прямо передбачає, що у разі дисциплінарного або кримінального переслідування співробітника поліції, він має право висловитися на свій захист і скористатися послугами адвоката. Рішення повинно бути прийнято в розумні терміни. Він також повинен мати можливість скористатися допомогою професійної організації, до якої належить. Поліцейський, щодо якого були застосовані дисциплінарні заходи або призначено покарання, повинен мати право оскарження їх в незалежному та неупередженому суді [172].

Переходячи до аналізу національного законодавства відмітимо, що на рівні вітчизняної нормативно-правової системи засади регулювання службових розслідувань визначено у Основному законі держави – Конституції України від 28.06.1996 №254/96-ВР. В цьому контексті роль Конституції виражається в декількох основних аспектах, а саме:

- 1) Конституція України регламентує основоположні загально-правові принципи проведення службових розслідувань та визначає їх зміст;
- 2) в положеннях Основного закону знаходять закріплення фактори, які визначають засади правового регулювання на території нашої держави всіх без виключення суспільних відносин, у тому числі тих, що виникають під час службового розслідування;
- 3) Конституцією декларовано, що засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них визначаються виключно законами України;
- 4) Основний закон закріплює перелік ключових, непорушних прав людини, у тому числі в галузі праці, дотримання яких гарантується в межах будь-яких правовідносин, у тому числі пов'язаних із службовим розслідуванням [72].

Аналізуючи основи нормативно-правового регулювання службового розслідування, яка загального інституту трудового права, не можна не звернутись до положень Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII (далі – КЗпП), який регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Окрім того, положення КЗпП встановлюють гарантії реалізації всіма особами передбаченого Конституцією права на працю. Згідно до статті 2 Кодексу,

право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [62].

Необхідно зазначити, що в жодних положеннях КЗпП не використовується поняття «службове розслідування», в той же час, саме Кодекс визначає основи трудової дисципліни у всіх сферах трудової діяльності. В Главі X КЗпП «Трудова дисципліна» зазначається, що працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та

економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу [62].

Крім того, в межах зазначеного Розділу зазначається про наявність спеціальних нормативно-правових положень, які регламентують трудову дисципліну окремих категорій працівників та представлені статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну [62].

Основаючись на представленому положення КЗпП, засади нормативно-правового регулювання службових розслідувань деталізуються у законодавчих актах, які визначають особливості дисциплінарної відповідної окремих категорій працівників, факт чого має реальне юридичне підґрунтя.

Наприклад, звернемо увагу на Закон України «Про Дисциплінарний статут Збройних сил України» від 24.03.1999 №551-XIV, який визначає сутність військової дисципліни, обов'язки військовослужбовців, а також військовозобов'язаних та резервістів під час проходження навчальних (перевірочних) і спеціальних зборів щодо її додержання, види заохочень та дисциплінарних стягнень, права командирів щодо їх застосування, а також порядок подання і розгляду заяв, пропозицій та скарг. Усі військовослужбовці Збройних Сил України незалежно від своїх військових звань, службового становища та заслуг повинні неухильно керуватися вимогами цього Статуту. Дія Статуту поширюється на військовослужбовців Служби зовнішньої розвідки України, Служби безпеки України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної спеціальної служби транспорту, Управління державної охорони України,

інших утворених відповідно до законів України військових формувань, органів спеціального призначення з правоохоронними функціями [151].

Положення Статусу встановлюють основи військової дисципліни в роботі вищевказаних органів влади, яка являє собою бездоганне і неухильне додержання всіма військовослужбовцями порядку і правил, встановлених статутами Збройних Сил України та іншим законодавством України. Військова дисципліна зобов'язує кожного військовослужбовця: додержуватися Конституції та законів України, Військової присяги, неухильно виконувати вимоги статутів Збройних Сил України, накази командирів; бути пильним, зберігати державну таємницю; додержуватися визначених статутами Збройних Сил України правил взаємовідносин між військовослужбовцями, зміцнювати військове товариство; виявляти повагу до командирів і один до одного, бути ввічливими і додержуватися військового етикету; поводитися з гідністю й честю, не допускати самому і стримувати інших від негідних вчинків; не вживати під час проходження військової служби (крім медичного призначення) наркотичні засоби, психотропні речовини чи їх аналоги, а також не вживати спиртні напої під час виконання обов'язків військової служби [151].

Крім цього, у положеннях Статуту вказується, що порушення службової дисципліни ведуть до накладення на військовослужбовця дисциплінарного стягнення у межах відповідної процедури – службового розслідування, порядок, підстави, суб'єкти та юридичні наслідки якого встановлюються Статутом та підзаконною нормативно-правовою базою [151].

Засади службової дисципліни та механізмів проведення службового розслідування на державній службі регламентуються Законом України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VIII. Згідно зі статтею 61 Закону службова дисципліна забезпечується шляхом: 1) дотримання у службовій діяльності вимог Закону та інших нормативно-правових актів у сфері державної служби та виконання правил внутрішнього службового

розпорядку; 2) формування керівником державної служби у підпорядкованих державних службовців високих професійних якостей, сумлінного ставлення до виконання своїх посадових обов'язків, поваги до прав і свобод людини і громадянина, їхньої честі та гідності, а також до держави, державних символів України; 3) поєднання керівниками усіх рівнів методів переконання, виховання і заохочення із заходами дисциплінарної відповідальності щодо підпорядкованих державних службовців; 4) поєднання повсякденної вимогливості керівників до підпорядкованих державних службовців з постійною турботою про них, виявленням поваги до їхньої честі та гідності, забезпеченням гуманізму та справедливості [150]. Крім того, вказаний нормативно-правовий акт встановлює обов'язки державних службовців та керівників, щодо забезпечення службової дисципліни, а саме:

1) державний службовець зобов'язаний: не допускати вчинків, несумісних із статусом державного службовця; виявляти високий рівень культури, професіоналізм, витримку і тактовність, повагу до громадян, керівництва та інших державних службовців; дбайливо ставитися до державного майна та інших публічних ресурсів; особисто виконувати покладені на нього посадові обов'язки;

2) керівник державної служби зобов'язаний: створювати умови для виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків і підвищення ними професійної компетентності та вимагати належного виконання посадових обов'язків; здійснювати контроль за виконанням державними службовцями посадових обов'язків; забезпечувати виконання державними службовцями своїх посадових обов'язків, у тому числі шляхом застосування дисциплінарних стягнень; належним чином організувати роботу державних службовців, забезпечувати ефективне виконання завдань, що поставлені перед державним органом; виховувати у державних службовців сумлінне ставлення до служби, бережливе ставлення до державного майна, підтримувати їхню ініціативу, а також вживати заходів для додержання ними правил етичної поведінки тощо [150].

Невиконання наведених обов'язків, а також протиправна діяльність державних службовців, веде до застосування дисциплінарних стягнень шляхом проведення дисциплінарного провадження (службового розслідування), зміст та порядок проведення якого регламентуються Законом.

В межах трудової діяльності працівників поліції службова дисципліна регламентована Законом України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 №2337-VII, який визначає сутність службової дисципліни в Національній поліції України, повноваження поліцейських та їхніх керівників з її додержання, види заохочень і дисциплінарних стягнень, а також порядок їх застосування та оскарження. В статті 1 Закону вказано, 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. Службова дисципліна ґрунтується на створенні необхідних організаційних та соціально-економічних умов для чесного, неупередженого і гідного виконання обов'язків поліцейського, повазі до честі і гідності поліцейського, вихованні сумлінного ставлення до виконання обов'язків поліцейського шляхом зваженого застосування методів переконання, заохочення та примусу [152]. Службова дисципліна, зобов'язує поліцейського: 1) бути вірним Присязі поліцейського, мужньо і вправно служити народу України; 2) знати закони, інші нормативно-правові акти, що визначають повноваження поліції, а також свої посадові (функціональні) обов'язки; 3) поважати права, честь і гідність людини, надавати допомогу та запобігати вчиненню правопорушень; 4) безумовно виконувати накази керівників, віддані (видані) в межах наданих їм повноважень та відповідно до закону; 5) вживати заходів до негайного усунення причин та умов, що ускладнюють виконання обов'язків поліцейського, та негайно інформувати

про це безпосереднього керівника; 6) утримуватися від дій, що перешкоджають іншим поліцейським виконувати їхні обов'язки, а також які підривають авторитет Національної поліції України; 7) утримуватися від висловлювань та дій, що порушують права людини або принижують честь і гідність людини; 8) знати і виконувати заходи безпеки під час несення служби, дотримуватися правил внутрішнього розпорядку; 9) підтримувати рівень своєї підготовки (кваліфікації), необхідний для виконання службових повноважень; 10) берегти службове майно, забезпечувати належний стан зброї та спеціальних засобів; 11) поважати честь і гідність інших поліцейських і працівників поліції, надавати їм допомогу та стримувати їх від вчинення правопорушень; 12) дотримуватися правил носіння однострою та знаків розрізнення; 13) сприяти керівникові в організації дотримання службової дисципліни, інформувати його про виявлені порушення, у тому числі вчинені іншими працівниками поліції; 14) під час несення служби поліцейському заборонено перебувати у стані алкогольного, наркотичного та/або іншого сп'яніння [152].

Розділ III Закону «Дисциплінарне стягнення» регламентує юридичний змісту, структуру, підстави та інші особливості службового розслідування в діяльності органів Національної поліції, що розпочинається у разі недотримання поліцейськими вищевказаних обов'язків та вчинення дисциплінарного проступку [152].

Водночас, якщо закони здебільшого консолідують в собі норми, які формують зміст, значення та особливості забезпечення трудової дисципліни, а також частково місце службового розслідування у контексті правовідносин, які виникають в процесі притягнення працівника до дисциплінарної відповідності, то юридичні механізми реалізації службових розслідувань консолідуються на підзаконному рівні. В даному контексті можна навести положення Наказу Міністерства оборони України «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування у Збройних Силах України» від 21.11.2017 №608, який визначає підстави та механізм проведення

службового розслідування стосовно військовослужбовців Збройних Сил України, а також військовозобов'язаних та резервістів, які не виконали (неналежно виконали) свої службові обов'язки або вчинили правопорушення під час проходження служби (зборів), а також дії (бездіяльність) яких призвели до завдання шкоди державі [161]. В Наказі МВС «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» від 21.04.2020 №347. Згідно із положеннями документу останній визначає підстави, порядок проведення службових розслідувань стосовно військовослужбовців Національної гвардії України, а також військовозобов'язаних та резервістів під час проходження ними зборів, оформлення результатів службового розслідування та прийняття за ними рішення, права та обов'язки посадових осіб під час проведення службових розслідувань [160]. Схожі положення закріплено в Наказі МВС «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України» від 07.11.2018 №893, що визначає процедуру проведення службового розслідування стосовно поліцейського, права учасників службового розслідування, порядок оформлення його результатів, прийняття та реалізації рішень за результатами службового розслідування [165].

Таким чином, провівши дослідження різних сторін нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України слід констатувати, що на сьогоднішній день його зміст побудовано на основі окремих міжнародних правових актів Міжнародної організації праці та Ради Європи, а також Конституції України, Кодексу законів про працю України, інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів. Аналіз положень наведених документів показав, що незважаючи на важливість службового розслідування у контексті підтримки трудової (службової) дисципліни та процесу притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, його механічні та сутнісні особливості цілком змістовно регламентовано у спеціальній нормативній базі, яка регулює особливості

дисципліни праці в межах окремого виду правовідносин, зокрема в сфері військової та державної служби, поліцейської діяльності тощо.

В той же час, неоспорюваним є великий рівень ефективності службового розслідування або іншої подібної процедури в контексті розгляду питання про порушення працівником дисципліни праці та можливості застосувати до нього заходів дисциплінарного впливу. Через це важливим є існування загальних правил та засад його проведення на рівні не тільки підзаконному, але загально-трудовому.

Враховуючи відмічену недосконалість нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України та превалювання в ньому норм підзаконної нормативної бази за відповідними напрямками трудової діяльності, вважаємо необхідним доповнити положення Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII, а саме додати у Главу Х «Трудова дисципліна» статтю 149-1 «Службове розслідування», яку буде присвячено визначенню юридичного змісту службових розслідування та наведено загальні засади та особливості даної категорії.

2.2. Особливості організації проведення службових розслідувань

Проведення службового розслідування є складним та відповідальним процесом, а тому важливим питанням є не тільки визначення порядку його реалізації, а й організації. Організація, як явище, носить універсальний характер і спостерігається у всіх процесах і явищах навколишнього нас світу і в нас самих. Без організації, організованості немає ніякого реального буття - небуття можна тільки мислити, ніякого реального, живого уявлення про нього немає, тому що абсолютно нескладне (неорганізоване) подання не є уявлення, воно - взагалі нічого. Без поняття організації немає поняття системи. Організація розглядається як процес і як явище. Як процес – являє собою сукупність дій, спрямованих на утворення та удосконалення

взаємозв'язків між частинами та цілим [11; 182]. Взагалі, поняття «організація» розглядається у статичному та динамічному значенні. У статичному значенні організація — це виокремлене об'єднання людей для взаємодії при досягненні певних цілей та завдань. У динамічному значенні «організація» розглядається як певна послідовність дій. Організація як діяльність, у свою чергу, має два аспекти: це, по-перше, діяльність щодо побудови та вдосконалення структури будь-якої соціальної системи (наприклад, органів внутрішніх справ), по-друге, діяльність щодо втілення в життя управлінських рішень. Другий аспект може бути охарактеризований як складова частина процесу управління (управлінського циклу) [194, с. 247–248; 124, с. 86; 122, с. 736–737; 133].

Безспірним є той факт, що в рамках представленої проблематики організацію проведення службових розслідувань слід розглядати як явище динамічне. Так, І.Є. Марочкін зазначає, що організація – це комплекс заходів по упорядкуванню й оптимізації роботи органа прокуратури, реалізований керівником того ж рівня. Управління - це постановка завдань і контроль за їх виконанням [123, с.8]. Д.М. Гвішіані досить змістовно розкриває сутність та зміст вказаного поняття. Так, вчений пише, що організація – це комплекс взаємопов'язаних елементів, до яких відносять: по-перше, мету та завдання; по-друге, розробку системи заходів для реалізації мети та розділення завдання на окремі види робіт, які можуть доручатися певним працівникам усередині організації; по-третє, інтеграцію окремих видів робіт у відповідних підрозділах, які могли б їх координувати різними засобами, включаючи і формальну ієрархічну структуру; по-четверте, мотивацію, взаємодію, поведінку, погляди членів організації, які частково визначаються заходами, спрямованими на реалізацію її цілей, а частково носять випадковий, особистий характер; по-п'яте, такі процеси, як прийняття рішень, комунікації, інформаційні потоки, контроль, заохочення і стягнення, що мають вирішальне значення для забезпечення цілей організації; по-шосте, єдину організаційну систему, яка розуміється не як особлива, додаткова

ознака, а як внутрішня узгодженість, що має бути досягнутою між усіма вказаними елементами організації [37, с.185; 140].

В.І. Бабенко та М.В. Руденко під організацією роботи розуміють сукупність взаємозалежних і взаємодоповнюючих заходів (елементів) по підборі, розміщенню, підвищенню кваліфікації прокурорських кадрів; забезпеченню способами збору екологічної інформації; аналізу інформації та її оцінці; плануванню роботи та контролю виконання; об'єднанню зусиль оперативного складу з метою досягнення найкращих кінцевих результатів щодо зміцнення екологічної законності (дотримання законодавства про охорону довкілля) [5, с.150]. В.Я. Малиновський відмічає, що термін «організація» вживається в основному у трьох значеннях: по-перше, під організацією розуміється певний об'єкт, система зі складною внутрішньою структурою; по-друге, - це стан упорядкованості тієї чи іншої сукупності предметів та явищ, як внутрішня форма, структура системи; по-третє, - це діяльність органу, людини щодо створення стану впорядкованості цілісної системи – це організаційна робота [88, с.263]. Окрім того, вказаний вище науковець відмічає, що для державного управління організацію слід розглядати як його функцію. Її сутність полягає у створенні такої мережі організаційних відносин, яка б забезпечила цілісність управлінської системи, ефективні взаємовідносини її компонентів, доцільні відносини координації та субординації між ними. Стосовно державного управління, наприклад, це означає формування управлінської структури, добір персоналу, організацію його праці тощо. Організаційна функція державного управління – це процес створення управлінської структури, що дає можливість працівникам ефективно взаємодіяти для досягнення мети організації [88, с.263]. В.Я Малиновський підкреслює, що організація являє собою певну властивість, що полягає в раціональному сполученні й впорядкуванні всіх елементів певного об'єкта у часі й просторі таким чином, щоб кожен із них сприяв успіху його діяльності. Організація – це система свідомо

скоординованих дій двох і більше осіб, що має на меті об'єднання й підкорення собі дій всіх її членів [88, с.264].

Отже, узагальнюючи наведений вище матеріал слід підсумувати, що під організацією проведення службового розслідування слід розуміти сукупність визначених нормами чинного законодавства послідовних управлінських дій, які здійснюють уповноважені особи з метою створення належних умов для подальшої реалізації заходів службового розслідування.

Варто відзначити, що першим організаційним моментом проведення службового розслідування є видання відповідного наказу керівника та/або уповноваженої на це особи. В.Б. Авер'янов доводить, що наказ – це владний, обов'язковий припис органів виконавчої влади (фактично, їх керівників) щодо певної особи або осіб, який містить вимогу необхідності виконання якоїсь дії або утримання від неї. Накази мають задовольняти такі умови: мають виходити від керівника як провідника державної волі й, отже, відповідати чинному законодавству; повинні мати характер, обов'язкового для виконання акта і видаватися з дотриманням встановленої законом форми. Виконавець може подати свої зауваження до виконання, але якщо наказ залишений в силі, він має його виконувати під загрозою примусових заходів [47, с.157]. Відповідно до точки зору О.М. Загорецької, наказ – це розпорядчий документ, який видає керівник організації на правах єдиноначальності на підставі та на виконання чинних нормативно-правових актів, розпорядчих документів та директивних листів організацій вищого рівня або за власною ініціативою чи ініціативою структурних підрозділів організації [54, с. 84].

Розмірковуючи про сутність та зміст наказу, варто погодитись із точкою зору, яку у своєму науковому дослідженні висловила М.О. Босенко. Вченою до найбільш суттєвих ознак наказу було віднесено наступні [18, с.32-33]:

а) наказ – це правовий акт, тобто такий, що керується Конституцією України та спирається на чинне законодавство України; положення, зазначені

у тексті наказу не повинні суперечити нормам Конституції України а також іншим офіційним актам, наприклад, Законам України;

б) наказ – це владний, обов’язковий для виконання підлеглими акт, тобто не допускається будь-яких протиріч під час виконання наказу адресатом;

в) видається уповноваженими суб’єктами органів державної влади; до таких суб’єктів належать керівники органів законодавчої, виконавчої, судової влади, а також керівники органів місцевого самоврядування;

г) може виражатись у письмовій, усній чи конклюдентній формі;

д) приймається з метою вирішення нормативно-визначених завдань та функцій органів державної влади України;

і) наказ повинен підготовлюватись та видаватись згідно визначених правил юридичної техніки;

ї) під час виконання, наказ може забезпечуватись переконанням, державним примусом;

ж) накази можуть прийматись одноособово або колегіально спеціально-уповноваженими органами державної влади; загалом, для видання наказів характерна виключна одноособовість, але у випадку видання сумісного акту, тобто коли у процесі прийняття наказу беруть участь декілька органів [18, с.32-33].

Отже, видання наказу є не просто початковим етапом службового розслідування, саме він фактично виступає документом, який організовує його. Підтвердження цього можна знайти у спеціальних нормативно-правових актах. Так, до прикладу, Порядку здійснення дисциплінарного провадження від 4 грудня 2019 р. № 1039, рішення про порушення дисциплінарного провадження приймає: 1) міністр - стосовно державного секретаря відповідного міністерства; 2) суб’єкт призначення - стосовно інших державних службовців: Кабінет Міністрів України - щодо державних службовців, які займають посади державної служби категорії “А”; голова місцевої держадміністрації - щодо державних службовців, які займають

посади державної служби категорії “Б” та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах; керівник державної служби в державному органі (далі - керівник державної служби) - щодо інших державних службовців, які займають посади державної служби категорій “Б” і “В”. Дисциплінарне провадження розпочинається з моменту прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження та завершується прийняттям рішення про накладення на державного службовця, стосовно якого здійснюється дисциплінарне провадження (далі - державний службовець), дисциплінарного стягнення чи закриття дисциплінарного провадження. Строк здійснення дисциплінарного провадження визначається міністром або суб’єктом призначення з урахуванням встановленого законодавством строку притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності [159].

Службове розслідування в збройних силах призначається письмовим наказом командира (начальника), який прийняв рішення притягти військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності. Воно може бути проведено особисто командиром (начальником), доручено військовослужбовцю офіцерського складу, а в разі вчинення правопорушення військовослужбовцем рядового, сержантського (старшинського) складу - також військовослужбовцю сержантського (старшинського) складу. Заборонено проводити службове розслідування особам, які є підлеглими військовослужбовця, чиє правопорушення підлягає розслідуванню, а також особам - співучасникам правопорушення або зацікавленим у наслідках розслідування. Розслідування проводиться за участю безпосереднього начальника військовослужбовця, який вчинив дисциплінарне правопорушення. Службове розслідування має бути завершене протягом одного місяця з дня його призначення командиром (начальником). У необхідних випадках цей термін може бути продовжено командиром (начальником), який призначив службове розслідування, або старшим командиром (начальником), але не більш як на один місяць. Якщо під час

службового розслідування буде з'ясовано, що правопорушення військовослужбовця містить ознаки кримінального правопорушення, командир військової частини письмово повідомляє про це орган досудового розслідування. Натомість, якщо під час службового розслідування буде з'ясовано, що правопорушення військовослужбовця містить ознаки адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією, чи одержано інформацію про вчинення такого правопорушення військовослужбовцем, командир військової частини зобов'язаний у межах своїх повноважень вжити заходів щодо припинення такого правопорушення та негайно письмово повідомити про його вчинення відповідному прокуророві та спеціально уповноваженому суб'єктові у сфері протидії корупції [151].

Службове розслідування в поліції призначається за письмовим наказом керівника, якому надані повноваження із застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення [165]. Службове розслідування не призначається в разі надходження до органу (підрозділу, закладу, установи) поліції чи закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських (далі - ЗВО), матеріалів про вчинення поліцейським адміністративного правопорушення, що складені в порядку, визначеному Кодексом України про адміністративні правопорушення. У цьому разі рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності приймається на підставі зазначених матеріалів. У наказі про призначення службового розслідування та утворення дисциплінарної комісії визначаються голова та члени дисциплінарної комісії, зазначається підстава проведення службового розслідування, а також прізвище, ім'я, по батькові, посада поліцейського, стосовно якого воно проводитиметься (у разі якщо на час призначення службового розслідування це відомо) [165].

Що ж стосується Національної гвардії України, то Міністр внутрішніх справ України та командувач Національної гвардії України призначають службові розслідування за всіма підставами та стосовно всіх військовослужбовців Національної гвардії України. Міністр внутрішніх

справ України та командувач Національної гвардії України можуть доручити проведення службового розслідування підпорядкованим посадовим особам із дотриманням вимог, визначених статтею 85 Дисциплінарного статуту Збройних Сил України. Рішення про проведення службового розслідування приймається командиром (начальником), який має право видавати письмові накази та притягати підлеглого військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності. Інші посадові особи можуть звертатися з клопотанням за підпорядкованістю про призначення службового розслідування [160]. Стосовно кожного випадку вчинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення чи невиконання військовими посадовими особами вимог Закону України «Про запобігання корупції» з метою виявлення причин та умов, що сприяли вчиненню корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення, командир (начальник) самостійно призначає службове розслідування або проводить його на підставі подання спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції чи припису Національного агентства з питань запобігання корупції [160].

Виходячи із зазначеного вище слід відмітити, що організація проведення службового розслідування, перш за все, включає необхідність створення дисциплінарних комісій. Останні у найбільш загальному розумінні представляють собою створені у встановленому порядку спеціально-уповноважені суб'єкти, які, як правило, складаються із працівників відповідного підприємства, установи, організації, та єдиною метою діяльності яких є проведення службового розслідування з метою визначення всіх обставин вчинення дисциплінарного проступку працівником.

Підкреслимо, що особливості утворення дисциплінарних комісій залежить від специфіки функціонування відповідної державної (або недержавної) установи, підприємства, організації. Дисциплінарною комісією стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії "А", є Комісія з питань вищого корпусу державної служби. Дисциплінарну комісію стосовно державних службовців, які займають

посади державної служби категорії “Б” та здійснюють повноваження керівників державної служби в державних органах, а також їх заступників, утворює суб’єкт призначення. Дисциплінарну комісію стосовно інших державних службовців, які займають посади державної служби категорій “Б” і “В”, утворює керівник державної служби у кожному державному органі [159].

Склад Комісії затверджується Кабінетом Міністрів України. Порядок провадження діяльності Комісії визначено Положенням про Комісію з питань вищого корпусу державної служби, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 25 березня 2016 р. № 243 (Офіційний вісник України, 2016 р., № 28, ст. 1115). Дисциплінарна комісія діє у складі не менше трьох членів. Склад дисциплінарної комісії затверджується наказом (розпорядженням) суб’єкта призначення або керівника державної служби [159]. До складу дисциплінарної комісії повинно бути включено щонайменше одну особу, яка має юридичну освіту, а також представника служби управління персоналом, які є працівниками органу, в якому утворюється відповідна дисциплінарна комісія. До роботи Комісії, дисциплінарної комісії за її рішенням можуть залучатися відповідні експерти (фахівці). Як експерти (фахівці) не можуть бути залучені посадові особи державного органу, особисто заінтересовані у результатах дисциплінарного провадження та безпосередньо підпорядковані особі, стосовно якої здійснюється дисциплінарне провадження. У разі неможливості утворення в державному органі дисциплінарної комісії дисциплінарні провадження щодо державних службовців зазначеного органу здійснюються дисциплінарною комісією державного органу вищого рівня в порядку підпорядкування. У разі відсутності державного органу вищого рівня дисциплінарна комісія утворюється одноразово для здійснення конкретного дисциплінарного провадження за рішенням НАДС з урахуванням вимог цього Порядку за поданням особи, яка прийняла рішення про порушення дисциплінарного провадження [159].

В якості прикладу слід вказати «Положення про дисциплінарну комісію з розгляду дисциплінарних справ Державного архіву Кіровоградської області», яке було прийнято у відповідно до ЗУ «Про державну службу». Дисциплінарна комісія діє у складі не менше шести членів, до її складу обов'язково включається щонайменше одна особа, яка має юридичну освіту не нижче другого (магістерського) рівня та досвід роботи за фахом, а також представники з числа працівників служби управління персоналом, відділу фінансово-економічної роботи та матеріально-технічного забезпечення. Крім того, до складу Дисциплінарної комісії можуть включатись працівники інших підрозділів, а також експерти або інші представники громадських об'єднань, утворених відповідно до Закону України «Про громадські об'єднання», які мають досвід роботи у сфері державного управління, державної служби або за юридичним фахом. Кількість представників керівника установи та виборних органів профспілкових організацій, що працюють в архіві, представників державних службовців, обраних на загальних зборах державних службовців архіву, має бути рівною. Зміни складу Дисциплінарної комісії, включення (виключення) членів здійснюються за поданням Дисциплінарної комісії. Кількісний та персональний склад Дисциплінарної комісії затверджується наказом директора архіву [139].

Щодо Національної поліції України, то у Наказі МВС «Про затвердження положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України» від 07.11.2018 №893 вказано, що дисциплінарна комісія створюється за письмовим наказом Міністра внутрішніх справ України, службової особи поліції або ректора закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, наділених повноваженнями із застосування до поліцейського дисциплінарного стягнення (далі - уповноважений керівник), одночасно з прийняттям рішення про призначення службового розслідування. Дисциплінарна комісія утворюється у складі не менше трьох осіб, з яких визначається голова

дисциплінарної комісії [138]. У разі призначення службового розслідування за відомостями про скоєння поліцейським дисциплінарного проступку, що потребує значного обсягу дій, зокрема опитування великої кількості поліцейських та інших осіб, витребування та аналізу значного обсягу матеріалів, уповноважений керівник може призначити заступника голови дисциплінарної комісії. Головою дисциплінарної комісії, утвореної в поліції, може бути лише поліцейський. Дані комісії утворюються із числа поліцейських та інших працівників органу (підрозділу) поліції, де призначено службове розслідування, або працівників інших органів (підрозділів) поліції за наявності згоди їх керівників, які мають відповідні знання та досвід служби (роботи) в поліції та відповідну фахову підготовку щодо предмета проведення службового розслідування [138].

Керівник Національної поліції України має право утворювати дисциплінарні комісії із числа поліцейських та інших працівників будь-якого органу (підрозділу) поліції. Склад дисциплінарної комісії, що утворюється Міністром внутрішніх справ України або ректором закладу вищої освіти із специфічними умовами навчання, який здійснює підготовку поліцейських, визначаються ними особисто. Залучення поліцейських та працівників інших органів (підрозділів) поліції до складу дисциплінарної комісії здійснюється на підставі письмового запиту уповноваженого керівника, який прийняв рішення про проведення службового розслідування, та за наявності письмової згоди керівника органу (підрозділу) поліції, в якому вони проходять службу (працюють). У разі призначення службового розслідування стосовно заступників керівника Національної поліції України чи керівників територіального органу Національної поліції України до складу дисциплінарної комісії можуть включатися працівники Міністерства внутрішніх справ України із числа кандидатур, запропонованих Міністром внутрішніх справ України. У разі проведення службового розслідування за відомостями про порушення поліцейським конституційних прав і свобод людини і громадянина до складу дисциплінарних комісій можуть також

включатися представники громадськості, які мають бездоганну репутацію, високі професійні та моральні якості, суспільний авторитет [138].

Особливу увагу хотілося б звернути на той факт, що члени дисциплінарних комісій із числа представників громадськості виконують свої обов'язки у складі дисциплінарної комісії на громадських засадах, їх загальна кількість у складі дисциплінарної комісії не може становити більше трьох осіб. Особи, кандидатури яких запропоновані для включення до складу дисциплінарної комісії як представників від громадськості, не повинні мати реальних або потенційних конфліктів інтересів з посадовими та службовими особами органу (підрозділу) поліції та закладу вищої освіти, в якому проводиться службове розслідування, або з поліцейським, стосовно якого проводиться службове розслідування [138].

Не може бути включено до складу дисциплінарної комісії особу, яка (щодо якої): визнана недієздатною або обмежено дієздатною; засуджена за умисне вчинення тяжкого та особливо тяжкого злочину, у тому числі судимість якої погашена чи знята у визначеному законом порядку; має непогашену або незняту судимість за вчинення злочину, крім реабілітованої; було припинено кримінальне провадження з нереабілітуючих підстав; притягувалася до адміністративної відповідальності за вчинення адміністративного правопорушення, пов'язаного з корупцією. Забороняється включати до складу дисциплінарної комісії осіб, які є підлеглими поліцейського, щодо якого призначено службове розслідування, осіб, які сприяли вчиненню або приховуванню дисциплінарного проступку, та осіб, заінтересованих у результатах розслідування [138].

Розкриваючи особливості створення Дисциплінарних комісій в органах Національної поліції України варто звернути увагу на пункт 2 Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України, яким було закріплено особливості формування складу дисциплінарних комісій із проведення службових розслідувань за відомостями щодо вчинення поліцейськими певних видів дисциплінарних проступків. Так, персональний

склад дисциплінарних комісій із проведення службових розслідувань за відомостями про порушення поліцейським посадових (функціональних) обов'язків, наказів безпосереднього керівника, втрату службового посвідчення та (або) спеціального жетона (знака) формується із числа поліцейських та працівників органу (підрозділу) поліції, в якому проходить службу зазначений поліцейський. Персональний склад дисциплінарних комісій із проведення службових розслідувань за відомостями про порушення поліцейським норм кримінального процесуального законодавства під час здійснення досудового розслідування в кримінальному провадженні формується із числа працівників органів досудового розслідування Національної поліції України [138].

До проведення службових розслідувань з метою поглибленого вивчення причин і умов, що передували порушенню службової дисципліни, також можуть залучатися працівники інших підрозділів Національної поліції України, зокрема в разі службових розслідувань [138]: 1) за фактами надходження до органів та підрозділів поліції повідомлень про порушення поліцейськими під час виконання службових обов'язків прав і свобод людини і громадянина - підрозділу забезпечення прав людини Національної поліції України; 2) за відомостями про порушення порядку та підстав застосування поліцейських заходів примусу, внаслідок чого особі було заподіяно тілесні ушкодження або ці дії призвели до її смерті, а також скоєння діяння, що містить ознаки дисциплінарного проступку та призвело до загибелі або поранення (травмування) поліцейських під час виконання службових обов'язків, - служби професійної підготовки підрозділів кадрового забезпечення Національної поліції України; 3) за відомостями про скоєння поліцейським діяння, що містить ознаки дисциплінарного проступку та призвело до самогубства або спроби самогубства поліцейського, - служби психологічного забезпечення підрозділів кадрового забезпечення Національної поліції України; 4) за фактами втрати поліцейським зброї та спеціальних засобів або викрадення їх у поліцейського чи з органу

(підрозділу) поліції - підрозділів організаційно-аналітичного забезпечення та оперативного реагування, а також управління майном Національної поліції України; 5) за фактами розголошення службової інформації, крім інформації, яка не пов'язана з охороною державної таємниці, та спеціальної інформації, втрати (викрадення), пошкодження виданих поліцейському печаток, штампів і бланків - підрозділів документального забезпечення Національної поліції України; 6) за фактами розголошення таємної або іншої інформації, яка містить таємницю, що охороняється законом, порушення режиму секретності - підрозділів режиму та технічного захисту інформації Національної поліції України; 7) за фактами порушень фінансово-господарської діяльності органів поліції, а також установ, які належать до сфери управління Національної поліції України, виявлених під час ревізій або перевірок, внутрішніх аудитів, - підрозділів внутрішнього аудиту Національної поліції України; 8) за фактом порушення поліцейським порядку доступу до державних інформаційних ресурсів, порушення порядку доступу до баз (банків) даних, що входять до єдиної інформаційної системи Міністерства внутрішніх справ України та інформаційно-телекомунікаційної системи «Інформаційний портал Національної поліції України», а також порушення встановленого порядку роботи з електронно-обчислювальними машинами, комп'ютерною мережею Національної поліції України - підрозділів кіберполіції Національної поліції України та підрозділів інформаційно-аналітичної підтримки Національної поліції України; тощо [138].

Проведений вище аналіз нормативно-правових актів спеціального трудового законодавства дає змогу констатувати загальну недосконалість всіх законодавчих положень, які визначають нормативно-правові засади організації службового розслідування. Зокрема мова йде про те, що в жодному законодавчому та підзаконному акті не закріплено принципи формування та функціонування дисциплінарних комісій. До останніх, на нашу думку, найбільш доцільно віднести:

- принцип законності – формування та подальша діяльність комісій має будуватись виключно на нормах чинного законодавства;
- принцип добровільності – всі члени комісії повинні вступати до неї лише на добровільних засадах;
- принцип професіоналізму. До складу дисциплінарної комісії обов'язково має бути включена особа, яка володіє необхідним рівнем професійних знань та навичок, які дозволять більш компетентно підійти до вирішення поставленої задачі;
- принцип неупередженості, який передбачає, що при здійсненні своєї діяльності комісія повинна діяти лише на основі конкретних фактів;
- принцип незалежності. Членам комісії повинна бути гарантована відсутність будь-якого впливу збоку вище стоячого керівництва;
- принцип презумпції невинуватості. Зазначена засада передбачає, що особа не може вважатись винною у вчиненні дисциплінарного проступку, поки її провина не буде доведена.

Узагальнюючи проведене вище наукове дослідження слід підсумувати, що особливості організації службового розслідування залежать від особливостей та специфіки функціонування відповідного суб'єкта трудового права. Разом із тим, зазначене дає можливість виокремити наступні найбільш характерні особливості організації проведення службового розслідування у трудовому праві України: по-перше, вона є чітко регламентованою нормами законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, а також локальними нормативними джерелами; по-друге, організації має передувати настання певного юридичного факту (наявність підстав та умов для проведення службового розслідування); по-третє, організація передбачає вчинення комплексну управлінських дій, що передбачають видання наказу та утворення Дисциплінарних комісій тощо.

2.3. Підстави та порядок проведення службового розслідування.

На сьогоднішній день, інститут службового розслідування характеризується загальною «розпорошеністю» правового та нормативно-правового регулювання. Дійсні загальнотрудові норми не визначають основоположні, базові аспекти даної категорії, хоча допускають її існування, як інструменту забезпечення трудової дисципліни в окремих сферах трудової діяльності. В сукупності вищевказане породило ситуацію, за якої існує безліч прикладів застосування службових розслідувань, кожне з яких має власний порядок та підстави проведення. Разом з цим, будуючи загальну теоретичну модель даного інституту, необхідно є встановлення та виділення його класичних аспектів реалізації, як явища притаманного трудовій галузі права в цілому, а не окремим сферам праці.

Почнемо із аналізу підстав службового розслідування. В етимологічному значенні термін «підстава» означає те головне, на чому базується, ґрунтується що-небудь; причину, достатній привід, що виправдовує що-небудь; необхідна умова, що є передумовою існування якого-небудь явища і є його поясненням, ґрунтується на об'єктивних знаннях [115, с.391; 207, с.414; 28, с.478]. У філософському аспекті «підстава» - це «вихідне начало, умова або передумова існування (виникнення) якогось явища» [205, с.345; 71, с.414; 211, с.154].

В цей же час, як слушно зазначає В.О. Навроцький, слово «підстава» має багатий семантичний зміст. Воно, зокрема, означає вихідні, головні положення. Діяти на підставі будь-чого – означає опиратися на щось, мати щось за підґрунтя, відштовхуватися від чогось, мати щось як оправдання, достатній привід для діяльності [107, с.168; 60, с.84; 184, с.137]. Згідно із наведеними положеннями слово «підстава» характеризує важливу умову можливості або правомочності існування чогось, чи діяльності когось. Звідси можна стверджувати, що підстава службового розслідування – це умова, наявності якої вказана процедура може бути реалізована. Але таке

визначення є лише припущенням, яке позбавлено важливих юридичних ознак. Для виправлення цієї прогалини, звернемо увагу на законодавчі положення.

Так, в нормах КЗпП, як вже відмічалось, відсутнє поняття службового розслідування, а тим більше відсутнє визначення його змісту. В той же час, положення Кодексу розкривають підстави притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, що в цілому становить призначення службового розслідування. Зокрема, стаття 147 КЗпП вказує, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення [62]. Отже, згідно із наведеними положеннями ключовою та єдиною підставою застосування дисциплінарних стягнень, а отже і процедури службового розслідування є порушення в той чи інший спосіб трудової дисципліни.

Однак, більш широкий спектр підстав притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності наводиться в Законі України «Про державну службу» від 10.12.2015 №889-VII. В даному нормативно-правовому акті вказано, що за невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, визначених нормативно-правовими актами у сфері державної служби, посадовою інструкцією, а також порушення правил етичної поведінки та інше порушення службової дисципліни державний службовець притягається до дисциплінарної відповідальності. В подальших статтях акту підстави дисциплінарної відповідальності державних службовців розтлумачуються та чітко перелічуються. Зокрема, стаття 65 Закону говорить, що підставою для притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності є вчинення ним дисциплінарного проступку, тобто протиправної винної дії або бездіяльності чи прийняття рішення, що полягає у невиконанні або неналежному виконанні державним службовцем своїх посадових обов'язків та інших вимог, встановлених законодавством, за яке до нього може бути застосоване дисциплінарне стягнення. Дисциплінарними проступками є: 1) порушення Присяги державного службовця; 2) порушення правил етичної

поведінки державних службовців; 3) вияв неповаги до держави, державних символів України, Українського народу; 4) дії, що шкодять авторитету державної служби; 5) невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків, актів органів державної влади, наказів (розпоряджень) та доручень керівників, прийнятих у межах їхніх повноважень; 6) недотримання правил внутрішнього службового розпорядку; 7) перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення; 8) невиконання вимог щодо політичної неупередженості державного службовця; 9) використання повноважень в особистих (приватних) інтересах або в неправомірних особистих інтересах інших осіб; 10) подання під час вступу на державну службу недостовірної інформації про обставини, що перешкоджають реалізації права на державну службу, а також неподання необхідної інформації про такі обставини, що виникли під час проходження служби; 11) неповідомлення керівнику державної служби про виникнення відносин прямої підпорядкованості між державним службовцем та близькими особами у 15-денний строк з дня їх виникнення; 12) прогул державного службовця (у тому числі відсутність на службі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 13) поява державного службовця на службі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; 14) прийняття державним службовцем необґрунтованого рішення, що спричинило порушення цілісності державного або комунального майна, незаконне їх використання або інше заподіяння шкоди державному чи комунальному майну, якщо такі дії не містять складу кримінального або адміністративного правопорушення; 15) прийняття державним службовцем рішення, що суперечить закону або висновкам щодо застосування відповідної норми права, викладеним у постановках Верховного Суду, щодо якого судом винесено окрему ухвалу [150].

Натомість, якщо звернутись до більш глибоких секторів нормативно-правової реальності, які стосуються питання проведення службових

розслідувань у різних сферах трудової діяльності, то можна знайти норми, які регламентують безпосередньо реалізації вказаного інституту [161]. Зокрема, в Порядку проведення службового розслідування у Збройних Силах України затвердженого Наказом Міністерства оборони України від 21.11.2017 №608, вказується, що службове розслідування призначається у разі [161]:

- 1) невиконання або неналежного виконання військовослужбовцем службових обов'язків, перевищення своїх повноважень, що призвело до людських жертв або загрожувало життю і здоров'ю особового складу, цивільного населення чи заподіяло матеріальну або моральну шкоду;
- 2) невиконання або неналежного виконання вимог наказів та інших керівних документів, що могло негативно вплинути чи вплинуло на стан боєздатності, бойової готовності підрозділу чи військової частини або на стан виконання покладених на Збройні Сили завдань;
- 3) неправомірного застосування військовослужбовцем фізичного впливу, зброї, спеціальних засобів або інших засобів ураження до інших військовослужбовців чи цивільних осіб, особливо, якщо це призвело до їх поранення, травмування або смерті;
- 4) дій військовослужбовця, які призвели до спроби самогубства іншого військовослужбовця;
- 5) втрати або викрадення зброї чи боєприпасів;
- 6) порушення порядку та правил несення чергування (бойового чергування), вартової (вахтової) або внутрішньої служби, що могло спричинити або спричинило негативні наслідки;
- 7) недозволеного розголошення змісту або втрати службових документів;
- 8) внесення до Єдиного реєстру досудових розслідувань відомостей про скоєне військовослужбовцем кримінальне правопорушення тощо [161].

Наказом МВС «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» від 21.04.2020 №347 затверджено, що службове розслідування проводиться в разі: по-перше, невиконання або неналежного виконання військовослужбовцем службових обов'язків, вимог законодавства, наказів начальників (керівників) чи інших розпорядчих документів; по-друге, неправомірного застосування

військовослужбовцем заходів фізичного впливу, спеціальних засобів, вогнепальної зброї, озброєння та бойової техніки; по-третє, порушення правил несення вартової або внутрішньої служб; по-четверте, розголошення змісту або втрати службових документів; по-п'яте, установлення фактів дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовних або інших ознак, а також сексуальних домагань; по-шосте, установлення фактів завдання шкоди державі [160].

Не менш широкий перелік підстав проведення службового розслідування міститься в Наказі МВС «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України» від 07.11.2018 №893. За текстом Наказу підставами для призначення службового розслідування є заяви, скарги та повідомлення громадян, посадових осіб, інших поліцейських, засобів масової інформації, рапорти про вчинення порушення, що має ознаки дисциплінарного проступку, або безпосереднє виявлення ознак такого проступку посадовою особою поліції за наявності достатніх даних, що вказують на ознаки дисциплінарного проступку. Службове розслідування призначається, зокрема, за наявності даних про:

- 1) внесення до Єдиного реєстру досудових розслідувань відомостей про скоєння поліцейським кримінального правопорушення;
- 2) повідомлення поліцейському про підозру в учиненні ним кримінального правопорушення;
- 3) надходження подання спеціально уповноваженого суб'єкта у сфері протидії корупції або припису Національного агентства з питань запобігання корупції, в якому міститься вимога щодо проведення службового розслідування з метою виявлення причин та умов, за яких стало можливим учинення корупційного або пов'язаного з корупцією правопорушення;
- 4) ознаки дисциплінарного проступку, що призвів до загибелі або поранення (контузії, травми або каліцтва) поліцейського під час виконання ним службових повноважень;
- 5) недотримання підстав та порядку застосування

або використання вогнепальної зброї, спеціальних засобів або заходів фізичного впливу; 6) недотримання норм кримінального процесуального законодавства України під час проведення досудового розслідування; 7) втрату поліцейським службового посвідчення та спеціального нагрудного знака (жетона), табельної, добровільно зданої чи вилученої зброї або боєприпасів, нагородної зброї, якщо вона зберігалася в територіальному органі поліції чи його територіальному (відокремленому) підрозділі, а також закладі, установі Національної поліції України; 8) розголошення конфіденційної, таємної, службової або іншої інформації, яка містить таємницю, що охороняється законом; 9) порушення законодавства України у сфері фінансово-господарської діяльності органів поліції, а також установ, які належать до сфери управління Національної поліції України, виявлені під час ревізій або перевірок, внутрішніх аудитів; 10) перебування поліцейського на роботі (службі) у стані алкогольного сп'яніння або стані, викликаному вживанням наркотичних чи інших одурманюючих засобів, або під впливом лікарських препаратів, що знижують увагу та швидкість реакції; 11) приховування від обліку заяв і повідомлень про вчинені кримінальні та адміністративні правопорушення, які були відомі поліцейському, але не отримали реєстраційного номера або не були зафіксовані ним у встановленому законодавством України порядку [165].

Таким чином, в нормативно-правовій базі, положення якої регламентують особливості службових розслідувань в сфері військової та державної служби, поліцейської діяльності, а також у нормах загально-трудового законодавства, визначаються різні підстави реалізації зазначеного інструменту забезпечення трудової дисципліни. В той же час, всі проаналізовані положення мають багато спільних юридичних рис, а також закономірні, повторювані аспекти. Зазначений момент дозволив нам констатувати наявність загальних підстав проведення службових розслідувань у трудовому праві України в цілому:

1) Першою та найбільш важливою підставою проведення службового розслідування є вчинення працівником дисциплінарного проступку. В законодавстві відсутнє базове визначення даного поняття. Натомість у теоретико-правовій сфері, зокрема на погляд К.Л. Бугайчука дисциплінарний проступок – це протиправне порушення трудової або службової дисципліни, яке полягає у невиконанні або неналежному виконанні трудових або службових обов’язків, які визначаються чинним законодавством України [21, с.8]. За І.А. Сердюка дисциплінарний проступок – це винне невиконання чи неналежне виконання працівником своїх трудових або службових обов’язків, недотримання передбачених законом заборон чи зловживання покладеними на нього правами за відсутності ознак адміністративного правопорушення або злочину [177, с.10].

О.Д. Новак розуміє дисциплінарний проступок як суспільно небезпечне, протиправне, винне діяння (дія або бездіяльність), що полягає у невиконанні або у неналежному виконанні державним службовцем своїх службових обов’язків, порушенні морально-етичних правил, а також інших порушеннях службової дисципліни, за які в законодавстві передбачено дисциплінарну відповідальність [114, с. 130]. Д.М. Бахрах пропонує дефініцію дисциплінарного проступку, відповідно до якої – це шкідливе, винне діяння, вчинене членом стійкого колективу, яке полягає у порушенні обов’язків, пов’язаних з його перебуванням в даному колективі, та за яке щодо винного може бути застосоване дисциплінарне стягнення [67, с.117]. На нашу думку, дисциплінарний проступок – це протиправне, винне діяння працівника, який на законних підставах працює на підприємстві, установі чи організації будь-якої форми власності, та яке полягає у невиконанні покладених на нього трудових обов’язків або їх неналежного, несумлінного виконання, що призвело до негативних наслідків та порушення трудової дисципліни.

2) Іншою важливою підставою проведеного службового розслідування є протиправність діяння працівника. Так, згідно зі статтями

КЗпП трудова дисципліна та трудових розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної, або спеціальними нормативно-правовими актами, як то положеннями, статутами, дисциплінарними кодексами і таке інше [62]. За даних умов службове розслідування може бути розпочате, якщо своїми діями працівник реально порушив нормативно встановлені вимоги трудової дисципліни встановлені внутрішніми статутами, положеннями та іншими локальними нормативно-правовими актами. Іншими словами, дії працівника повинні чимось засуджуватись, йти всупереч існуючим правилам.

3) Третьою підставою проведення службового розслідування, на наш погляд, варто виділити наявність нормативно-визначеного порядку здійснення даного процесу. Так, службове розслідування є діяльністю особливого характеру, кінцевою метою якої виступає застосування до працівника дисциплінарних стягнень, або його повне виправдання. Тобто, це квазіпроцесуальна діяльність, що має відбуватись у чітко визначених законодавчих межах та формах, відсутність яких не дає належних підстав для її проведення.

Крім відсутності загально трудових підстав службового розслідування невизначеним також є порядок його проведення. Зокрема, відповідно до КЗпП дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) відповідного працівника. На працівників, які несуть дисциплінарну відповідальність за статутами, положеннями та іншими актами законодавства про дисципліну, дисциплінарні стягнення можуть накладатися також органами, вищестоящими щодо органів, вказаних у частині першій цієї статті. Працівники, які займають виборні посади, можуть бути звільнені тільки за рішенням органу, який їх обрав, і лише з підстав, передбачених законодавством. До застосування дисциплінарного стягнення власник або

уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заповідяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника. Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку [62].

Таким чином, якщо брати за основу положення КЗпП, то згідно з ними порядок вирішення питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в цілому складається з двох базових етапів: 1) встановлення факту дисциплінарного проступку; 2) видання локального нормативного акту про застосування до працівника стягнення. В окремих випадках, згідно статті 152 КЗпП власник або уповноважений ним орган має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу [62]. Фактично положення Кодексу надають певної варіативності діяльності керівника підприємства, установи та організації, залишаючи за ним право вирішувати, як саме доводити провину працівника у вчиненні дисциплінарного проступку.

Щодо спеціальної нормативно-правової бази, то в ній порядок службового розслідування визначається більш детально, і крім цього існує декілька моделей його проведення. Так, за порядком передбаченому Дисциплінарним статутом Збройних Сил України службове розслідування є процедурою уточнення причин і умов, що сприяли вчиненню правопорушення, та ступеня вини. Досить змістовно порядок проведення службових розслідувань в ЗСУ розкрили І.І. Піскун та О.А. Гутнік, які до останніх віднесли [132, с.480]:

1. Призначення службового розслідування. Призначенню службового розслідування може передувати службова перевірка, яка

призначається, відповідно до Наказу Міністерства оборони України від 09.01.2020 № 608, з метою перевірки інформації про вчинення дисциплінарного правопорушення, з'ясування наявності підстав порушення виконавської дисципліни [132, с.480].

2. Власне розслідування. Проведенню розслідування має передувати, як правило, дія чи подія, яка відбулася в тій чи іншій військовій частині, що пов'язана з правопорушенням. Відповідно, працівник, якому воно доручено, вивчає законодавчі та інші нормативні акти, аналізує матеріали попередніх перевірок чи розслідувань (за наявності), а також збирає іншу необхідну інформацію для забезпечення всебічності, повноти й об'єктивності розслідування. Особа, яка проводить службове розслідування, установлює пом'якшуючі й обтяжуючі обставини, що спонукали військовослужбовця скоїти правопорушення їх оцінює, використовуючи надані йому права на здійснення тих чи інших дій (опитування, вивчення документів, консультації спеціалістів, огляд тощо). Іншими словами, виконання таких дій і становить процес службового розслідування [132, с.480].

3. Завершення розслідування. Службове розслідування має бути завершено протягом одного місяця з дня його призначення командиром (начальником). У необхідних випадках цей термін може бути продовжено командиром (начальником), який призначив службове розслідування, або старшим командиром (начальником), але не більш як на один місяць [132, с.480].

4. Перегляд рішення в порядку оскарження. Ця стадія має своїм призначенням перевірку законності й обґрунтованості прийнятого за результатами службового розслідування рішення за скаргою зацікавлених осіб і забезпечення їхніх прав і законних інтересів.

5. Перегляд рішення в порядку нагляду. Нормативні акти, що регулюють службові розслідування, містять дуже незначну кількість

приписів, які свідчать на користь того, що рішення за результатами розслідувань можуть бути переглянуті в порядку нагляду [132, с.480].

За результатами службового розслідування складається акт службового розслідування, який містить вступну, описову та резолютивну частини. У вступній частині акта службового розслідування зазначаються підстави призначення та проведення службового розслідування [151]. В описовій частині акта службового розслідування зазначаються: посада, військове звання, прізвище, ім'я та по батькові, рік народження, освіта, термін військової служби та термін перебування на останній посаді військовослужбовця, стосовно якого проведено службове розслідування; неправомірні дії військовослужбовця; зв'язок правопорушення з виконанням військовослужбовцем обов'язків військової служби (якщо такий є); вина військовослужбовця; причинний зв'язок між неправомірними діями військовослужбовця та подією, що трапилась; вимоги нормативно-правових актів, інших актів законодавства, які було порушено; причини та умови, що сприяли правопорушенню; заперечення, заяви та клопотання особи, стосовно якої проведено службове розслідування, мотиви їх відхилення чи підстави для задоволення [151]. У резолютивній частині акта службового розслідування зазначаються: висновки службового розслідування; пропозиції щодо притягнення винної особи (винних осіб) до відповідальності; інші заходи, спрямовані на усунення причин та умов, що призвели до правопорушення, які пропонується здійснити [151].

Дещо ширшим є порядок проведення службового розслідування передбачений Наказом МВС «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» від 21.04.2020 №347. Згідно з цим документом рішення про проведення службового розслідування приймається командиром (начальником), який має право видавати письмові накази та притягати підлеглого військовослужбовця до дисциплінарної відповідальності. Командир (начальник) зобов'язаний призначити службове розслідування не пізніше дня, коли йому стало відомо

про факт учинення правопорушення, подію, для з'ясування обставин, за яких вони сталися. У разі виявлення факту завдання шкоди командир (начальник) призначає службове розслідування протягом трьох діб після отримання відповідної письмової доповіді посадових (службових) осіб. Щодо шкоди, завданої командиром (начальником), розслідування призначається письмовим наказом старшого за службовим становищем командира (начальника). Службове розслідування має встановити: наявність чи відсутність правопорушення або події, з приводу якого (якої) було призначено службове розслідування, його (її) обставини (час, місце) та наслідки; осіб, з вини яких трапилася подія або правопорушення, та осіб, дії чи бездіяльність яких сприяли негативним наслідкам або спричинили їх виникнення; наявність причинного зв'язку між подією, з приводу якої було призначено службове розслідування, та неправомірними діями (бездіяльністю) військовослужбовця; конкретні неправомірні дії або бездіяльність військовослужбовця, який вчинив правопорушення; порушення норм законодавства або посадових інструкцій; ступінь вини кожної з осіб, причетних до правопорушення і таке інше. Службове розслідування має бути завершено протягом одного місяця з дня його призначення командиром (начальником). У разі потреби за мотивованим рапортом строк може бути продовжено наказом командира (начальника), який призначив службове розслідування, або старшим командиром (начальником), але не більш як на один місяць [160].

Водночас, права військовослужбовця Національної гвардії в межах службового розслідування за цим порядком є дещо вужчими. Так, даному суб'єкту надається лише наступні права: 1) отримувати інформацію про підстави проведення службового розслідування; 2) брати участь у службовому розслідуванні, у тому числі давати усні чи письмові пояснення, подавати документи та інші матеріали, які мають значення для проведення службового розслідування; 3) висловлювати письмові зауваження щодо об'єктивності та повноти проведення службового розслідування, дій або

бездіяльності осіб, які проводять службове розслідування; 4) відмовлятися давати будь-які показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом; 5) звертатися з письмовим рапортом щодо ознайомлення з висновком службового розслідування, а також з матеріалами, зібраними в процесі його проведення; 6) оскаржувати рішення, прийняте за результатами службового розслідування, у строки і в порядку, визначені законодавством [160].

Далі звернемо увагу на порядок проведення службових розслідувань у Національній поліції України. Відповідні розслідування здійснюються Дисциплінарними комісіями. Розгляд справи дисциплінарною комісією проводиться зазвичай у формі письмового провадження. Збирання та перевірка матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського у разі розгляду справи у формі письмового провадження здійснюються зазвичай шляхом [165]: одержання пояснень щодо обставин справи від поліцейського, стосовно якого проводиться службове розслідування, та від інших осіб; одержання в органах, закладах, установах поліції та їх підрозділах чи за запитом в інших органах державної влади та органах місцевого самоврядування необхідних документів або їх копій та долучення до матеріалів справи; отримання консультацій спеціалістів з питань, що стосуються службового розслідування. У разі розгляду справи у формі письмового провадження рішення дисциплінарною комісією приймається без повідомлення та (або) виклику інших учасників службового розслідування на підставі наявних у справі матеріалів [165].

За рішенням уповноваженого керівника розгляд справи може здійснюватися дисциплінарною комісією на відкритому засіданні, яке полягає в гласному та відкритому дослідженні обставин, які стали підставою для призначення службового розслідування, за участю поліцейського, стосовно якого проводиться службове розслідування, та інших заінтересованих осіб. У формі відкритого засідання розгляд справи може проводитися за відомостями про порушення поліцейським конституційних

прав і свобод людини та громадянина. Розгляд справи дисциплінарною комісією, членами якої є представники громадськості або інші особи, які не мають відповідної форми допуску до інформації з обмеженим доступом, здійснюється з дотриманням вимог законодавства у сфері охорони державної таємниці чи іншої інформації, що охороняється законом [165]. У разі прийняття уповноваженим керівником рішення про розгляд справи у формі відкритого засідання голова дисциплінарної комісії покладає на одного з членів дисциплінарної комісії обов'язки секретаря, який забезпечує інформування інших членів дисциплінарної комісії про дату, час і місце проведення відкритих засідань комісії, запрошення поліцейського, стосовно якого призначено службове розслідування, інших заінтересованих осіб на такі засідання, веде протоколи засідань [165].

Тож, безпосереднє проведення службового розслідування полягає в діяльності дисциплінарної комісії із збирання, перевірки та оцінки матеріалів і відомостей про дисциплінарний проступок поліцейського з метою своєчасного, повного та об'єктивного з'ясування всіх обставин його вчинення, установлення причин і умов учинення дисциплінарного проступку, вини поліцейського, ступеня тяжкості дисциплінарного проступку, розміру заподіяної шкоди та для підготовки пропозицій щодо усунення причин учинення дисциплінарних проступків. При цьому, службове розслідування в поліції має дві форми: письмову та відкрите засідання. Строк його проведення не повинен перевищувати одного місяця, але може бути продовжений вмотивованим рапортом голови дисциплінарної комісії [165].

Поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, під час його проведення має право: а) надавати пояснення, подавати відповідні документи та матеріали, що стосуються обставин, які досліджуються; б) подавати клопотання про отримання і залучення до матеріалів розслідування нових документів, отримання додаткових пояснень від осіб, які мають стосунок до справи; в) ознайомлюватися з матеріалами, зібраними під час проведення службового розслідування, робити їх копії за

допомогою технічних засобів; г) подавати скарги на дії осіб, які проводять службове розслідування; г) брати участь у розгляді справи на відкритому засіданні дисциплінарної комісії; д) користуватися правничою допомогою, послугами представника тощо [165].

Загальний порядок проведення службового розслідування в сфері державної служби регламентовано Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження» від 04.12.2019 №1039 в якову виділяються та перелічуються етапи його здійснення, а саме: прийняття рішення про порушення дисциплінарного провадження; формування дисциплінарної комісії та її склад; визначення повноважень дисциплінарної комісії; визначення основних засад роботи дисциплінарної комісії; формування дисциплінарної справи; прийняття рішення за результатами розгляду дисциплінарної справи [159].

Отже, огляд положень КЗпП та підзаконної нормативно-правової бази показав, що на сьогоднішній день службове розслідування має безліч форм прояву та порядків здійснення. В кожній сфері трудової діяльності, де службове розслідування застосовується, як важіль забезпечення трудової дисципліни, структура його провадження: по-перше, має різний набір етапів; по-друге, в одних випадках передбачає комісійне проведення службового розслідування, в інших – консолідує дисциплінарну волю у відповідного суб'єкта; по-третє, в кожному окремому випадку існують відмінні процедурні моменти проведення службових розслідувань та підходи до оформлення їх результатів; по-четверте, підзаконні нормативні акти визначають різний набір прав працівників, стосовно яких проводиться службове розслідування, при цьому в КЗпП даному питанню взагалі не присвячено жодних норм.

Недосконалість нормативних положень детермінує актуальність проведення законодавчих змін, за рахунок внесення доповнень до Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII. Варто констатувати, що на сьогоднішній день положення цього акту є застарілими через що їх

регулятивна спроможність є вкрай низькою, зокрема у питаннях регулювання трудової дисципліни. Відсутність загального порядку та підстав проведення службового розслідування та невизначеність цієї категорії, як одного з базових інструментів забезпечення трудової або службової дисципліни в роботі окремих категорій працівників, викликають негативні ситуації, коли трудові права та інтереси одних суб'єктів розширюються, а інших не гарантуються взагалі або звужуються підзаконними нормами.

Для виправлення цього моменту та створення додаткових гарантій працівників, стосовно яких проводиться службове розслідування, ми пропонуємо доповнити положення Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII, а саме Глави X, статтею 149-І в якій варто навести перелік вищевказаних в підрозділі загальних підстав службового розслідування, а також базовий порядок його проведення, який полягає у наступному: 1) початок службового розслідування в обов'язковому порядку має відбуватись за рахунок видання керівником або іншою уповноваженою особою підприємства, установи чи організації відповідного локального нормативного акту, про призначення службового розслідування та визначення осіб, які будуть його проводити; 2) необхідно встановити обов'язкову вимогу комісійного проведення службового розслідування у підприємствах, установах та організаціях всіх форм власності; 3) в статті слід визначити принципи, яких мають неухильно дотримуватись суб'єкти службового розслідування в процесі його здійснення; 4) варто закріпити єдиний формат оформлення результатів службових розслідувань; 5) необхідно визначити основні права працівників, стосовно яких проводиться службове розслідування, а саме: право на юридичну допомогу; право на безперешкодне ознайомлення із матеріалами службового розслідування на всіх етапах його проведення, а також копіювання всіх матеріалів; право надавати для розгляду документи, які спростовують провину працівника, або є доказом інших важливих фактів об'єктивної дійсності, що можуть використовуватись на користь працівника; право

надавати або відмовитись від надання будь-яких пояснень стосовно фактів за якими проводиться службове розслідування; право клопотати про зміну складу комісійного органу, який проводить службове розслідування, у разі встановлення фактів його необ'єктивності.

Внесення таких положень у КЗпП, на наш погляд, розкриє весь потенціал інституту службового розслідування, покращить ефективність його нормативно-правового регулювання та покращить практичні аспекти його реалізації.

2.4. Гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування

Враховуючи специфіку та особливості проведення службового розслідування важливим моментом під час його реалізації є створення необхідних умов для того, щоб права та свободи працівників, по відношенню до яких застосовуються відповідні заходи, були належним чином дотримані. Права людини – це одна з найважливіших цінностей людського буття, яка існує в різних культурах і цивілізаціях, яка ні при яких соціальних перетвореннях не може бути відсунута, відкладена «на потім». Такий підхід до прав людини прокламується світовим суспільством, багато в чому визначається трагічною історією розвитку нашого суспільства. І він повинний незмінно затверджуватися в нашому житті, яким би не був важким і суперечливим шлях суспільного розвитку [144, с. 55; 102]. О.А. Лукашева вказує, що права людини – це визначені нормативно структуровані властивості й особливості буття особистості, що виражають її волю і є невід'ємними і необхідними способами й умовами її життя, її взаємин із суспільством, державою, іншими індивідами. Продовжуючи далі відомий вчений зазначає, що права людини є невідчужуваними. Ніхто не може позбавити людину її природних природжених прав – на життя, на особисту

недоторканність, вільний вибір способів своєї життєдіяльності, свободу совісті, думок, переконань, автономію в сфері приватного життя й інших прав [143,с.12].

Д.Є. Кутоманов вказує, що права та свободи – це можливості людини, які обмежують від незаконного і небажаного втручання в її життя та внутрішній світ, що забезпечують існування, своєрідність та автономію особистості. Усі права, що належать людині, рівною мірою є особистими. У вузькому розумінні під останніми мається на увазі лише частина прав, які безпосередньо захищають особисте життя та свободу кожної людини. До таких прав, як зауважує науковець, належать права: на життя, особисту недоторканність, на повагу, захист честі й гідності, свободу совісті, на недоторканність житла, на свободу пересування й вибору місця проживання тощо [79, с. 27]. На думку М.В. Вітрука, права і свободи особи є матеріально обумовлені, юридично закріплені та гарантовані можливості індивіда володіти і користуватися конкретними соціальними благами: соціально-економічними, духовними, політичними і особистими [33, с. 9].

Права і свободи людини — це лише реальні соціальні можливості, що визначають міру її свободи, зумовлену конкретно-історичним рівнем розвитку існуючих суспільних відносин, вони знаходять своє відображення в Конституції та юридичних законах держави. Саме тому права й свободи людини, які закріплені в Конституції України, повинні бути не тільки зумовлені реальними соціальними потребами й інтересами, але й, головне, гарантовані реальними можливостями їх реалізації. Проголошені права і свободи людини повинні бути забезпечені в процесі їх реалізації не тільки відповідними реальними юридичними механізмами, але й економічними, політичними, культурними та іншими умовами і засобами, які сприяли б самостійному, якщо це об'єктивно можливо для людини, розв'язанню нею своїх життєвих проблем, усвідомленню персональної відповідальності за свої рішення та дії. Ці права і свободи, умови їх реалізації повинні бути

самостійним предметом не лише внутрішньої, але й зовнішньої, зокрема правової, політики України [176, с.24].

В рамках представленої проблематики варто звернути увагу на сутність прав людини в контексті здійснення їх трудової діяльності. Так, В.В. Смірнова зазначає, що трудові права - це права, якими його суб'єкти володіють в силу норм об'єктивного права, іншими словами, матеріально обумовлені і забезпечені державою, правом та іншими суб'єктами трудових правовідносин можливості працівників працювати з метою володіння соціальними благами, передбаченими трудовим законодавством [199, с.52; 66, с.123]. Є. В. Краснов характеризує трудові права як самостійну групу прав у системі прав людини і громадянина та звертає увагу на їх важливість для реалізації можливостей людини у сфері застосування своїх здібностей до продуктивної, творчої праці. Трудові права як багатоаспектна категорія мають у своїй основі єдність приватних і публічних принципів. Таким чином, трудові права виходять із принципів рівності, свободи, що є за своїм походженням невід'ємними, невідчужуваними правами людини та певною мірою належать до категорії природних прав, проте наповнення трудових прав змістом та їх фактична реалізація неможлива без правового регулювання волею держави [74, с.27]. Основними правами працівника є: 1) право на вільне укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені цим Кодексом і іншими законами України; 2) право на рівні можливості і рівне ставлення при вирішенні будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах; 3) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці; 4) право на заробітну плату, не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості і якості виконаної роботи; 5) право на матеріальну підтримку при настанні страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника;

б) право на відпочинок, включаючи міжзмінний відпочинок, вихідні і святкові дні, відпустку» [73, с.514].

Отже, узагальнюючи наведений вище матеріал слід констатувати, що забезпечення прав та свобод людини у сфері праці взагалі, та під час проведення службового розслідування зокрема є важливим завданням законодавця, досягти чого є можливим завдяки системі відповідних гарантій. У найбільш загальному розумінні гарантії слід тлумачити як систему умов, що у своїй сукупності забезпечують захист законних прав, свобод та інтересів людини. Саме гарантії покликані створити підґрунтя, своєрідну основу для здійснення того чи іншого роду діяльності, в тому числі і трудової. Д. Локк зазначав, що гарантії – це основна мета держави, саме держава є гарантом прав і свобод людини. Закон закріплює за кожною особою його права та свободи і через регулювання взаємовідносин людей не дозволяє їх порушувати. Але при цьому він визначає роль закону як гаранта тільки через призму використання чи застосування сили покарання [86, с.50-51]. Створення гарантій – це обов'язок держави щодо особи й до всього суспільства в цілому. Державні органи мають забезпечувати та охороняти права і свободи громадян, вступати у взаємовідносини з громадянами з приводу безпосередньої реалізації цих прав. Під гарантіями розуміють умови та засоби, що забезпечують фактичну реалізацію та всебічну охорону прав громадян [168, с. 140].

Поняття «гарантій» є багатоаспектною категорією, яка вченими тлумачиться по-різному, що обумовлює відсутністю єдиного підходу до його тлумачення. Так, А.С. Мордовець вказує, що гарантії – це система соціально-економічних, політичних, юридичних, організаційних умов, засобів та способів, що створюють рівні можливості для здійснення особами своїх прав, свобод і інтересів. Їх основною функцією є виконання зобов'язань державою та іншими суб'єктами у сфері реалізації прав особи. Об'єктом гарантій виступають суспільні відносини, пов'язані з охороною та захистом прав людини, із задоволенням майнових та немайнових інтересів

громадян [105, с.275]. У широкому сенсі, пише Б.І. Стахура, під «гарантіями» мається на увазі всю сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників, які спрямовані на повну реалізацію і всебічну охорону прав і свобод громадян, на усунення причин і умов їх неналежного здійснення і захист від порушень. Встановлюючи зміст і обсяг прав і свобод людини, держава бере на себе гарантію виконання цих установок. Навіть більше, враховуючи, що реалізація прав і свобод громадян неминуче пов'язана із необхідністю застосування заходів процесуального примусу, держава змушена виробити дієвий механізм, що обмежує домагання органів державної влади на безроздільне панування у сфері регулювання взаємовідносин з населенням. У цьому плані гарантії можуть розглядатися як система умов, засобів і способів, що забезпечують рівні можливості для виявлення, набуття і реалізації прав і свобод [188, с.90-91]. П. Рабінович та М. Хавронюк розглядають гарантії не тільки як умови та засоби, але і як принципи та норми. Зокрема, зазначають, що гарантії реалізації прав та свобод людини і громадянина – це умови та засоби, принципи та норми, які забезпечують здійснення, охорону і захист зазначених прав, є порукою виконання державою та іншими суб'єктами правовідносин тих обов'язків, які покладаються на них з метою реалізації конституційних прав та свобод людини і громадянина [169, с. 250].

Поняття гарантій досить змістовно є дослідженим з юридичної точки зору. Так, В.С. Нерсисянц вказує, що юридичні гарантії – це система взаємопов'язаних форм і засобів (нормативних, інституційних, процесуальних), які забезпечують належне визнання, захист і реалізацію певних прав та їх обов'язків [109, с.142]. Юридичні гарантії, підкреслює науковець, – це конструктивне вираження принципу самозахисту прав. Вони втілюють ідею узгодженої дії права і держави, коли одні форми, напрямки і функції державно-правового регулювання та діяльності служать разом з тим захисним механізмом для інших і навпаки. І лише в такому загальному контексті взаємної підтримки й узгодженості різних частин і аспектів всього

державно-правового комплексу окремі спеціальні форми та конструкції юридичних гарантій прав і свобод особистості можуть реально здійснити свою захисну роль. Словом, юридичні гарантії самі потребують юридичних гарантій, а такими в кінцевому підсумку можуть бути лише правова держава та правові закони [109, с.142]. О.В. Міцкевич вважає, що юридичні гарантії - це встановлений державою порядок діяльності державних органів та установ, громадських організацій, спрямований на попередження й припинення посягань на права громадян, на відновлення цих прав і залучення до відповідальності за порушення цих прав [87, с.16].

В. Скобелкін вказує на те, що юридичні гарантії – це правові та організаційно-правові засоби та способи, за допомогою яких забезпечується реалізація прав та виконання обов'язків, передбачених законодавством. Вони є складною системою взаємодіючих елементів, які дозволяють організувати різнобічне забезпечення, що охоплює різні стадії реалізації прав та обов'язків, захист від посягань, відновлення порушених прав [179, с. 125]. О.А. Куций свідчить, що юридичні гарантії – це сукупність норм і правовідносин, що забезпечують використання різних охоронних і захисних засобів щодо реалізації, охорони й захисту прав громадян, виконання ними своїх обов'язків, попередження та припинення правопорушень, а також ліквідації їх наслідків [80, с.176]. В.С. Венедиктов тлумачить юридичні гарантії як сукупність закріплених у нормах права засобів, прийомів, способів, спрямованих на забезпечення законності, тобто, на безперешкодне здійснення, захист й забезпечення прав, свобод і законних інтересів суб'єктів правовідносин [29, с.218; 113]. Б.Д. Мартиненка, який вказує, що юридичні гарантії – це система взаємопов'язаних форм та засобів (матеріальних та процесуальних), які забезпечують належне визнання, захист та реалізацію певних прав та відповідних обов'язків, конструктивний прояв принципу самозахисту права. Вони втілюють ідею такого узгодження дій права та держави, коли одні форми, напрями та функції державно-правової регуляції та діяльності служать захисним механізмом для інших та навпаки. І лише в

контексті взаємної підтримки та узгодженості різних частин та аспектів усього державно–правового комплексу, окремі спеціальні форми та конструкції юридичних гарантій прав і свобод особи здійснювати свою захисну роль [94, с.234; 89].

Таким чином, проведений вище аналіз дає змогу констатувати, що під гарантіями дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування слід розуміти сукупність визначених нормами загального та спеціального трудового законодавства інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують суб'єкти відповідних правовідносин з метою захисту прав, свобод та інтересів працівника, по відношенню якого здійснюється дане розслідування. Варто відмітити, що в юридичній літературі питання видів гарантій у даному напрямку є малодослідженим, що в свою чергу ускладнює їх класифікацію. Тож ми, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства встановили, що гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) нормативно-правові та 2) організаційні гарантії.

В. І. Палько зазначає, що правові гарантії – це встановлені законодавством засоби безпосереднього забезпечення, використання, додержання, виконання і правильного застосування норм права. Ці гарантії безпосередньо пов'язані із застосуванням правових норм і здійснюються шляхом регульованої належними нормативними актами діяльності державних органів, посадових осіб [128, с. 160]. В.В. Мамонов під юридичними гарантіями розуміє закріплені правовими нормами права і свободи громадян, а також способи їх захисту. Закріплюючи права і свободи громадян, держава повинна встановити сувору відповідальність за їх порушення, створити спеціальні органи (суд, прокуратуру, органи народного контролю та ін.) для захисту прав та інтересів громадян. Юридичні гарантії фіксуються в правових актах, які видаються державними органами, на першому місці серед яких є Конституція [91, с.65].

Варто вказати точку зору Є.В. Білозьорова, який переконливо доводить, що метою правових гарантій є наступні [14, с.56-57]: 1) юридичне закріплення прав, свобод і обов'язків людини та громадянина; 2) створення ефективної системи охорони й захисту державою прав і свобод людини, яка могла б забезпечити реалізацію цих прав та захистити від будь-яких посягань; 3) формування у громадян правової культури; 4) здійснення державного і громадського контролю за станом забезпечення прав і свобод [14, с.56]. Вказаний вище науковець доводить, що за своєю суттю правові гарантії – це умови, які повинна створити держава для здійснення громадянами своїх прав і свобод. За змістом правові гарантії – це система засобів і способів, які спрямовані на реалізацію прав і свобод людини та громадянина. Отже, узагальнює вчений, роль і значення правових гарантій визначається тим, що вони створюють необхідні юридичні умови для перетворення закріплених у законодавстві прав і свобод людини та громадянина з можливостей на реальність [14, с.56-57].

Нормативно-правові гарантії – це сукупність правових норм, які врегульовують умови та порядок реалізації прав і свобод громадян, а також заходи щодо їх охорони і захисту. До нормативно-правових гарантій належать норми-принципи, юридична відповідальність, юридичні обов'язки, процесуальні норми, а також конституційна відповідальність. Першочерговим видом нормативних гарантій є норми-принципи, зокрема ті, які забезпечують права та свободи людини і громадянина насамперед щодо невідчужуваності, непорушності, невичерпності, рівності, необмежуваності конституційних прав і свобод людини й громадянина, рівності громадян, презумпції невинуватості особи, принципу недопустимості зворотної дії закону або нормативно-правового акту в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи тощо [221, с. 554; 77].

Отже, узагальнюючи наведений вище матеріал можемо підсумувати, що нормативно-правові гарантії дотримання прав та свобод працівників в процесі проведення службового розслідування слід розуміти як сукупність

нормативно-правових актів різної юридичної сили, які містять в собі норми, які спрямовані на захист відповідних прав та свобод, що в тому числі сприяє підвищенню рівня ефективності та загальні справедливості результатів службового розслідування.

Так, розкриваючи зміст вказаної групи гарантій перш за все слід звернути увагу на законодавче визначення прав працівників, стосовно яких проводиться службове розслідування. До прикладу, військовослужбовець стосовно якого проводять службове розслідування має спеціальні права, а саме: бути ознайомленим про свої права та обов'язки під час проведення службового розслідування; відмовитися давати будь-які пояснення щодо себе, членів своєї сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом; давати усні, письмові або за допомогою технічних засобів пояснення, подавати документи, які стосуються службового розслідування, вимагати опитування (додаткового опитування) осіб, які були присутні під час вчинення правопорушення або яким відомі обставини, що стосуються правопорушення; з дозволу командира (начальника) отримувати копії документів, які стосуються службового розслідування, та долучати їх до власних пояснень тощо [151].

Національної гвардії, то особа, стосовно якої проводиться службове розслідування, має право: отримувати інформацію про підстави проведення службового розслідування; брати участь у службовому розслідуванні, у тому числі давати усні чи письмові пояснення, подавати документи та інші матеріали, які мають значення для проведення службового розслідування; висловлювати письмові зауваження щодо об'єктивності та повноти проведення службового розслідування, дій або бездіяльності осіб, які проводять службове розслідування; відмовлятися давати будь-які показання або пояснення щодо себе, членів сім'ї чи близьких родичів, коло яких визначається законом; звертатися з письмовим рапортом щодо ознайомлення з висновком службового розслідування, а також з матеріалами, зібраними в процесі його проведення, у частині, яка її стосується, з урахуванням

обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, Законами України «Про захист персональних даних», «Про державну таємницю» та іншими законами; оскаржувати рішення, прийняте за результатами службового розслідування, у строки і в порядку, визначені законодавством. Небажання військовослужбовця, стосовно якого проводиться службове розслідування, надавати пояснення не перешкоджає затвердженню висновку службового розслідування та накладенню дисциплінарного стягнення [160].

Досить розгорнутий перелік прав працівників, відносно яких проводиться службове розслідування, було визначено у Дисциплінарному статуті Національної поліції України. Відповідно до статті 18 вказаного Закону під час проведення службового розслідування поліцейський має право на захист, що полягає в наданні йому можливості надавати письмові пояснення щодо обставин вчинення дисциплінарного проступку та докази правомірності своїх дій [152]. Окрім того, зазначеним нормативно-правовим актом було встановлено, що поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, має право: 1) надавати пояснення, подавати відповідні документи та матеріали, що стосуються обставин, які досліджуються; 2) подавати клопотання про отримання і залучення до матеріалів розслідування нових документів, отримання додаткових пояснень від осіб, які мають відношення до справи; 3) ознайомлюватися з матеріалами, зібраними під час проведення службового розслідування, робити їх копії за допомогою технічних засобів з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, законами України "Про захист персональних даних", "Про державну таємницю" та іншими законами; 4) подавати скарги на дії осіб, які проводять службове розслідування; 5) користуватися правничою допомогою [152].

Поліцейський, стосовно якого проводиться службове розслідування, має право відмовитися від надання пояснень. Факт такої відмови фіксується шляхом складення акта, що підписується членом дисциплінарної комісії,

присутнім під час відмови, та іншими особами, присутніми під час відмови. Отримання пояснень від поліцейського, який перебуває у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння, не допускається, а підлягає відкладенню до його протверезіння. Отримання пояснень від поліцейського, який перебуває на чергуванні або патрулюванні, здійснюється лише після закінчення ним чергування, патрулювання або заміни його іншим поліцейським. У разі відсутності поліцейського на службі дисциплінарна комісія викликає його для надання пояснень. Виклик для надання пояснень надсилається рекомендованим листом з повідомленням на адресу місця проживання поліцейського, що зазначена в його особовій справі. Виклик про надання пояснень надсилається з таким розрахунком, щоб поліцейський, який викликається, мав не менше двох діб для прибуття на засідання дисциплінарної комісії [152].

Представником поліцейського може бути адвокат, повноваження якого підтвержені копією свідоцтва про право на зайняття адвокатською діяльністю, ордером та копією договору із представником. Представник користується правами поліцейського, щодо якого проводиться службове розслідування, крім прав, реалізація яких здійснюється безпосередньо поліцейським і не може бути доручена представнику, а також користується правами з урахуванням обмежень, передбачених Кримінальним процесуальним кодексом України, законами України "Про захист персональних даних", "Про державну таємницю" та іншими законами, з моменту надання дисциплінарній комісії підтвердних документів [152].

Варто також навести декілька інших прикладів з практики. Зокрема Порядку проведення службового розслідування у виконавчому комітеті Софіївської селищної ради зазначається, що особа, стосовно якої проводиться службове розслідування, має право: отримувати інформацію про підстави проведення такого розслідування; надавати усні або письмові пояснення, робити заяви, подавати документи, необхідні для проведення службового розслідування; звертатися з клопотанням про опитування інших

осіб, яким відомі обставини, що досліджуються під час проведення службового розслідування, а також про залучення до матеріалів розслідування додаткових документів, інших матеріальних носіїв інформації стосовно предмета службового розслідування; подавати у письмовій формі зауваження щодо проведення службового розслідування, дій або бездіяльності осіб, які його проводять; звертатися до селищного голови у письмовій формі з обґрунтованим клопотанням про виведення із складу комісії з проведення службового розслідування осіб, в яких наявний реальний чи потенційний конфлікт інтересів. Про прийняте за результатами розгляду клопотання рішення письмово повідомляється особа, стосовно якої проводиться службове розслідування [141].

Отже проведений вище аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства дає змогу підсумувати, що до нормативно-правових гарантій дотримання прав і свобод працівників в процесі проведення службового розслідування слід віднести наступні:

- законодавче визначення прав працівників під час проведення службового розслідування відносно нього;
- наявність законодавчого визначених підстав, умов, а також порядку проведення даного розслідування;
- чітко визначені межі компетенції та повноважень посадових осіб, а також дисциплінарній комісії в процесі проведення розслідування;
- визначення принципів, на яких має будуватись діяльність Дисциплінарних комісій;

Наступну групу гарантій дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування складають організаційні.

О. Кушніренко та Т. Слінько, які вважають, що організаційні гарантії – це систематична організаторська діяльність держави та всіх її органів, посадових осіб, громадських організацій по створенню сприятливих умов для реального користування громадянами своїми правами й свободами [81, с.117]. А. С. Мордовець дійшов до висновку, що організаційні

гарантії – це діяльність держави, її органів, посадових осіб, громадських організацій у сфері правотворчості, правозастосування, здійснення заходів процедурного, режимного, контрольного й іншого характеру. Мета організаційних гарантії – підвищення ефективності використання внутрішньодержавних і міжнародних гарантії прав особистості [192, с.175; 89]. В.П. Васьковська дійшла до висновку, що організаційні гарантії – це передбачені в нормативно-правових актах суспільно-політичні інституції, на які покладаються відповідні функції і повноваження по організації і здійсненню юридичного забезпечення реалізації, охорони і захисту прав людини на безпеку [25, с. 149].

Таким чином, організаційні гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування слід розуміти як низку заходів практичного характеру, що спрямовані на реалізацію всіх інших видів гарантії у відповідній сфері. До організаційних гарантії в контексті представленої проблематики найбільш доцільно віднести наступні:

- наявність кваліфікованих кадрів, які здатні професійно виконувати свої обов'язки, в тому числі під час їх перебування у складі дисциплінарних комісій;
- надання професійної допомоги працівникам щодо яких проводиться службове розслідування;
- інформаційне забезпечення, що представляє собою якісне та повне надання інформації в процесі проведення службового розслідування, як працівнику, відносно якого воно проводиться, так і посадовим особам, які реалізують відповідні заходи;
- здійснення контрольно-наглядової діяльності за суб'єктами правовідносин, які виникають в процесі здійснення службового розслідування.

Завершуючи представлений підрозділ дисертаційного дослідження слід узагальнити, що на сьогоднішній день загальним трудовим законодавством, перелік гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення

службового розслідування є фактично не визначеним. Вирішити це проблемне питання необхідно у Трудовому кодексі України, прийняття якого наразі є одним із найактуальніших. Окрім того, ми переконані, що визначення вказаних нами гарантій на законодавчому рівні сприятиме підвищенню рівня захисту прав і свобод всіх, без виключення, категорій працівників.

Висновки до Розділу 2

Констатовано, що на сьогоднішній день зміст нормативно-правового регулювання службових розслідувань побудовано на основі окремих міжнародних правових актів Міжнародної організації праці та Ради Європи, а також Конституції України, Кодексу законів про працю України, а також низки інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів. Аналіз положень ряду документів показав, що незважаючи на важливість службового розслідування у контексті підтримки трудової (службової) дисципліни та процесу притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності, його механічні та сутнісні особливості цілком змістовно регламентовано у спеціальній нормативній базі, яка регулює особливості дисципліни праці в межах окремого виду правовідносин, зокрема в сфері військової та державної служби, поліцейської діяльності тощо. В той же час, неоспорюваним є великий рівень ефективності службового розслідування або іншої подібної процедури в контексті розгляду питання про порушення працівником дисципліни праці та можливості застосувати до нього заходів дисциплінарного впливу. Через це важливим є існування загальних правил та засад його проведення на рівні не тільки підзаконному, але загально-трудовому.

Обґрунтовано необхідність доповнити положення Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII, а саме додати у Главу X «Трудова

дисципліна» статтю 149-1 «Службове розслідування», яку буде присвячено визначенню юридичного змісту службових розслідувань та наведено загальні засади та особливості даної категорії.

Під організацією проведення службового розслідування запропоновано розуміти сукупність визначених нормами чинного законодавства послідовних управлінських дій, які здійснюють уповноважені особи з метою створення належних умов для подальшої реалізації заходів службового розслідування.

З'ясовано, що організація проведення службового розслідування, перш за все, включає необхідність створення дисциплінарних комісій. Останні у найбільш загальному розумінні представляють собою створені у встановленому порядку спеціально-уповноважені суб'єкти, які, як правило, складаються із працівників відповідного підприємства, установи, організації, та єдиною метою діяльності яких є проведення службового розслідування з метою визначення всіх обставин вчинення дисциплінарного проступку працівником.

Констатовано загальна недосконалість всіх законодавчих положень, які визначають нормативно-правові засади організації службових розслідувань. Зокрема мова йде про те, що в жодному законодавчому та підзаконному акті не закріплено принципи формування та функціонування дисциплінарних комісій. До останніх, як вбачається, найбільш доцільно віднести:

- принцип законності – формування та подальша діяльність комісій має будуватись виключно на нормах чинного законодавства;
- принцип добровільності – всі члени комісії повинні вступати до неї лише на добровільних засадах;
- принцип професіоналізму. До складу дисциплінарної комісії обов'язково має бути включена особа, яка володіє необхідним рівнем професійних знань та навичок, які дозволять більш компетентно підійти до вирішення поставленої задачі;

- принцип неупередженості, який передбачає, що при здійсненні своєї діяльності комісія повинна діяти лише на основі конкретних фактів;
- принцип незалежності. Членам комісії повинна бути гарантована відсутність будь-якого впливу збоку вище стоячого керівництва;
- принцип презумпції невинуватості. Зазначена засада передбачає, що особа не може вважатись винною у вчиненні дисциплінарного проступку, поки її провина не буде доведена.

Виокремлено наступні найбільш характерні особливості організації проведення службового розслідування у трудовому праві України: по-перше, вона є чітко регламентованою нормами законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, а також локальними нормативними джерелами; по-друге, організації має передувати настання певного юридичного факту (наявність підстав та умов для проведення службового розслідування); по-третє, організація передбачає вчинення комплексну управлінських дій, що передбачають видання наказу та утворення Дисциплінарних комісій, тощо.

З'ясовано, що в нормативно-правовій базі, положення якої регламентують особливості службових розслідувань в сфері військової та державної служби, поліцейської діяльності, а також у нормах загально-трудового законодавства, визначаються різні підстави реалізації зазначеного інструменту забезпечення трудової дисципліни. В той же час, всі проаналізовані положення мають багато спільних юридичних рис, а також закономірні, повторювані аспекти. Зазначений момент дозволив констатувати наявність наступних загальних підстав проведення службових розслідувань у трудовому праві України в цілому:

1) Першою та найбільш важливою підставою проведення службового розслідування є вчинення працівником дисциплінарного проступку. Останній представляє собою протиправне, винне діяння працівника, який на законних підставах працює на підприємстві, установі чи організації будь-якої форми власності, та яке полягає у невиконанні покладених на нього трудових обов'язків або їх неналежного, несумлінного

виконання, що призвело до негативних наслідків та порушення трудової дисципліни.

2) Іншою важливою підставою проведеного службового розслідування є протиправність діяння працівника. За даних умов службове розслідування може бути розпочате, якщо своїми діями працівник реально порушив нормативно визначені вимоги трудової дисципліни встановлені внутрішніми статутами, положеннями та іншими локальними нормативно-правовими актами. Іншими словами, дії працівника повинні чимось засуджуватись, йти всупереч існуючим правилам.

3) Третьою підставою проведення службового розслідування варто виділити сам факт наявності нормативно-визначеного порядку здійснення даного процесу. Так, службове розслідування є діяльністю особливого характеру, кінцевою метою якої виступає застосування до працівника дисциплінарних стягнень, або його повне виправдання. Тобто, це квазіпроцесуальна діяльність, що має відбуватись у чітко визначених законодавчих межах та формах, відсутність яких не дає належних підстав для її проведення.

Підкреслено, що якщо брати за основу положення КЗпП, то згідно з ними порядок вирішення питання про притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в цілому складається з двох базових етапів: 1) встановлення факту дисциплінарного проступку; 2) видання локального нормативного акту про застосування до працівника стягнення.

Встановлено, що на сьогоднішній день службове розслідування має безліч форм прояву та порядків здійснення. В кожній сфері трудової діяльності, де службове розслідування застосовується, як важіль забезпечення трудової дисципліни, структура його провадження: по-перше, має різний набір етапів; по-друге, в одних випадках передбачає комісійне проведення службового розслідування, в інших – консолідує дисциплінарну волю у відповідного суб'єкта; по-третє, в кожному окремому випадку існують відмінні процедурні моменти проведення службових розслідувань та

підходи до оформлення їх результатів; по-четверте, підзаконні нормативні акти визначають різний набір прав працівників, стосовно яких проводиться службове розслідування, при цьому в КЗпП даному питанню взагалі не присвячено жодних норм.

Констатовано, що на сьогоднішній день положення діючого КЗпП є застарілими через що їх регулятивна спроможність є вкрай низькою, зокрема у питаннях регулювання та забезпечення трудової дисципліни. Відсутність загального порядку та підстав проведення службового розслідування та невизначеність цієї категорії, як одного з базових інструментів забезпечення трудової або службової дисципліни в роботі окремих категорій працівників, викликають негативні ситуації, коли трудові права та інтереси одних суб'єктів розширюються, а інших не гарантуються взагалі або звужуються підзаконними нормами.

Доведена необхідність доповнити Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 №322-VIII, а саме Главу X, статтею 149-І в якій варто навести наступні положення:

1) початок службового розслідування в обов'язковому порядку має відбуватись за рахунок видання керівником або іншою уповноваженою особою підприємства, установи чи організації відповідного локального нормативного акту, про призначення службового розслідування та визначення осіб, які будуть його проводити;

2) необхідно встановити обов'язкову вимогу комісійного проведення службового розслідування у підприємствах, установах та організаціях всіх форм власності;

3) в статті слід визначити принципи, яких мають неухильно дотримуватись суб'єкти службового розслідування в процесі його здійснення;

4) варто закріпити єдиний формат оформлення результатів службових розслідувань;

5) необхідно визначити основні права працівників, стосовно яких проводиться службове розслідування, а саме: право на юридичну допомогу; право на безперешкодне ознайомлення із матеріалами службового розслідування на всіх етапах його проведення, а також копіювання всіх матеріалів; право надавати для розгляду документи, які спростовують провину працівника, або є доказом інших важливих фактів об'єктивної дійсності, що можуть використовуватись на користь працівника; право надавати або відмовитись від надання будь-яких пояснень стосовно фактів за якими проводиться службове розслідування; право клопотати про зміну складу комісійного органу, який проводить службове розслідування, у разі встановлення фактів його необ'єктивності.

Внесення вказаних вище положень у КЗпП, як вбачається, розкриє весь потенціал інституту службового розслідування, покращить ефективність його нормативно-правового регулювання та покращить практичні аспекти його реалізації.

Констатовано, що під гарантіями дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування слід розуміти сукупність визначених нормами загального та спеціального трудового законодавства інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують суб'єкти відповідних правовідносин з метою захисту прав, свобод та інтересів працівника, по відношенню якого здійснюється дане розслідування. Відмічено, що в юридичній літературі питання видів гарантій у даному напрямку є малодослідженим, що в свою чергу ускладнює їх класифікацію. Тож, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства було встановлено, що гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) нормативно-правові та 2) організаційні.

З'ясовано, що нормативно-правові гарантії дотримання прав та свобод працівників в процесі проведення службового розслідування слід розуміти як

сукупність нормативно-правових актів різної юридичної сили, які містять в собі норми, які спрямовані на захист відповідних прав та свобод, що в тому числі сприяє підвищенню рівня ефективності та загальні справедливості результатів службового розслідування. До вказаної групи гарантій віднесено: законодавче визначення прав працівників під час проведення службового розслідування відносно нього; наявність законодавчого визначених підстав, умов, а також порядку проведення даного розслідування; чітко визначені межі компетенції та повноважень посадових осіб, а також дисциплінарний комісій в процесі проведення розслідування; визначення принципів, на яких має будуватись діяльність Дисциплінарних комісій.

Організаційні гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування запропоновано розуміти як низку заходів практичного характеру, що спрямовані на реалізацію всіх інших видів гарантій у відповідній сфері. До організаційних гарантій в контексті представленої проблематики найбільш доцільно віднести наступні:

- наявність кваліфікованих кадрів, які здатні професійно виконувати свої обов'язки, в тому числі під час їх перебування у складі дисциплінарних комісій;
- надання професійної допомоги працівникам щодо яких проводиться службове розслідування;
- інформаційне забезпечення, що представляє собою якісне та повне надання інформації в процесі проведення службового розслідування, як працівнику, відносно якого воно проводиться, так і посадовим особам, які реалізують відповідні заходи;
- здійснення контрольно-наглядової діяльності за суб'єктами правовідносин, які виникають в процесі здійснення службового розслідування.

Узагальнено, що на сьогоднішній день загальним трудовим законодавством, перелік гарантій дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування є фактично не визначеним.

Вирішити це проблемне питання необхідно у Трудовому кодексі України, прийняття якого наразі є одним із найактуальніших. Окрім того, ми переконані, що визначення вказаних нами гарантій на законодавчому рівні сприятиме підвищенню рівня захисту прав і свобод всіх, без виключення, категорій працівників.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВИХ РОЗСЛІДУВАНЬ

3.1. Зарубіжний досвід проведення службових розслідувань та можливості його використання в Україні.

За роки незалежності наша держава досягла значних позитивних змін, як за напрямом покращення соціальної складової, так і розвитку державно-правових процесів. Зокрема, в останні два десятиріччя було активізовано нормотворчу роботу, що забезпечило оновлення нормативно-правової бази та ліквідацію радянських правових інститутів. В той же час, «молодість» нашої незалежної країни все ще зумовлює необхідність широкого нормотворення. Зокрема, сектор трудового права на сьогоднішній день є чи найбільш «архаїчним» з поміж інших галузей, адже його регламент здійснюється нормами закону прийнятого у 1971 році. Внаслідок цього багато юридичних інститутів, які давно функціонують у сфері праці, фактично не мають належного юридичного регламенту. З іншого боку, наша країна не має іншого, альтернативного досвіду регулювання правовідносин праці, аніж радянського. Цей аспект прямо стосується проблеми регулювання та здійснення службових розслідувань у трудовому праві, якому в існуючій нормативно-правовій системі не приділено жодної уваги. Щоб виправити подібний негативний фактор та побудувати напрями розвитку правового регулювання та механізмів реалізації службового розслідування, необхідним є дослідження зарубіжного досвіду, який, по-перше, як «лакмусовий папірець» дозволить поглянути на можливі перспективи відповідної моделі проведення службових розслідувань на прикладі інших країн, а, по-друге, забезпечить перейняття та консолідацію найбільш позитивних напрацювань, що будуть відповідати як інтересам суспільства, так і міжнародним стандартам.

Значна кількість аспектів, які зумовлюють особливості та порядок проведення службових розслідувань в межах трудових правовідносин пов'язані із типом економіки відповідної країни. Так, Сполучені Штати Америки (далі – США), як приклад класичної держави із ринковою економікою, мають цілком своєрідну модель забезпечення дисципліни праці. Необхідно наголосити, що в США загалом відсутня систематизована нормативно-правова база, яка регламентує трудову галузь. В більшості випадків на рівні федерального законодавства закріплюються гарантії тих чи інших прав працюючих, зокрема, на безпечні умови праці, унормованість робочого часу, неможливість примусової праці і таке інше. Проте, механізми забезпечення трудової дисципліни, зокрема, проведення службових розслідувань, регламентовані локальними трудовправовими актами, зокрема, трудовими договорами, в зв'язку з чим дисциплінарні процедури в США є різними. Деякі колективні договори вимагають попередні усні або письмові попередження щодо неправомірної поведінки працівника[223; 217; 108; 32, с.107 – 108].

Дуже часто договір вимагає, щоб дисциплінарне стягнення супроводжувалося письмовим інформуванням про застосування дисциплінарного стягнення з детальним формулюванням підстав та мети його накладення. Багато договорів вимагають від роботодавця попереднього обговорення з представником профспілки та працівником матеріалів дисциплінарної справи до прийняття фінального рішення щодо притягнення останнього до відповідальності. Оскарження рішення про притягнення до дисциплінарної відповідальності зазвичай відбувається шляхом чисельних переговорів із представниками адміністрації та профспілок. Коли зазначені рівні переговорів вичерпані, більшість колективних договорів дозволяють профспілці (не працівнику) залучити до перегляду рішення неупередженого та незалежного арбітра. Основною метою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності в американському трудовому праві є сприяння його професійному вихованню, а не звичайне покарання за

непрофесійні дії. Крім того, застосування роботодавцем таких заходів має нести справедливий характер: працівник може бути притягнений до дисциплінарної відповідальності лише за порушення своїх посадових обов'язків та в рамках чітко визначеної процедури, що має своє поширення на весь трудовий колектив (вибіркові дисциплінарні санкції тільки для окремих працівників матимуть дискримінаційні ознаки). Серед основних видів дисциплінарної відповідальності в США слід назвати: письмову догану; відсторонення від посади; пониження в посаді або оплаті праці; відпустку без збереження заробітної плати. Важлива роль у забезпеченні дисципліни праці та проведення службових розслідувань в США належить також довідникам для персоналу («company handbooks») які, якщо в них не зазначене інше, можуть трактуватися загальним правом як джерело взаємних зобов'язань працівника та роботодавця. Довідники для персоналу мають схожі риси з правилами внутрішнього трудового розпорядку. Зазначений документ приймається роботодавцем одноособово з метою координації трудової функції працівників з врахуванням конкретних умов праці, а також внутрішніх політик та процедур, що притаманні конкретному суб'єктові господарювання. Для працівників довідники для персоналу є корисними насамперед як джерело інформації, що дозволяє їм скоріше пристосуватися в новому виробничому середовищі та зрозуміти, що від них вимагатиме роботодавець, останньому ж вони дають змогу краще скоординувати трудову дисципліну та сформувані напрямки професійної поведінки працівників. Крім того, довідникам для персоналу надається велике значення під час розгляду індивідуальних трудових спорів, а також в процесі притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності, адже саме вони визначають чіткі правила та процедури поведінки за певних трудових відносин [223; 217; 108; 32 с.107 – 108].

Схожий із американським досвідом регулювання та проведення службових розслідувань мають окремі європейські країни. Наприклад, у Франції також присутня диспозитивність регламенту трудової дисципліни та

процедур притягнення особи до дисциплінарної відповідальності. Зокрема, роботодавець може встановлювати перелік дисциплінарних стягнень за власним бажанням. Проте положення правил внутрішнього трудового розпорядку не можуть суперечити закону, колективному договору та угодам. Роботодавець може застосовувати тільки ті дисциплінарні стягнення, перелік яких представлено у правилах внутрішнього трудового розпорядку. До того ж у французькому правовому регулюванні для отримання права на звільнення працівника роботодавець має оперувати дійсною та серйозною причиною. Такими можуть бути: серйозний проступок, дуже серйозний проступок або тяжкий проступок. Застосуванню подібних дисциплінарних стягнень має передувати процес доведення вини працівника, який також встановлюється роботодавцем у правилах внутрішнього трудового розпорядку та передбачає залучення різних представників трудового колективу підприємства [213].

Розглядаючи досвід Німеччини необхідно відмітити, що на території цієї держави на сьогоднішній день розроблено велике коло законодавчих актів, які регламентують трудову сферу, а саме: Закон про нормативні умови праці для закордонних працівників, Закон про захист від необґрунтованого звільнення, Закон про органи, що представляють працівників на підприємстві, Закон про захист материнства, Закон про промисел, Закон про доказування істотних умов, що застосовуються до трудових правовідносин тощо. За цими законами передбачається більш високий рівень соціального захисту працівника, більш поважне ставлення до його ділової репутації, честі і гідності, у порівнянні з чинним трудовим законодавством в Україні. Безпосередньо питання дисципліни праці, а точні ж, засади її забезпечення встановлюються Законом «Про конституцію підприємства», на основі положення яких формують колективні та індивідуальні трудові договори в яких прописується порядок, особливості, принципи та цілі службового розслідування та інших процедур притягнення до дисциплінарної

відповідальності працівників, на кожному підприємстві окремо [180; 30, с.16; 58; 127].

Натомість, у Великобританії питанню службового розслідування в трудових правовідносин приділяється значна увага, адже його вважають інструментом об'єктивного застосування заходів дисциплінарного стягнення щодо працівників, які, в свою чергу, можуть суттєво вплинути як на його подальшу кар'єру, так і на його фінансове благополуччя. Метою цієї процедури (службового розслідування) є забезпечення послідовного та справедливого ставлення до дисциплінарних ситуацій та заохочення працівників до досягнення та підтримки відповідних стандартів поведінки. Справедливість та прозорість забезпечуються правилами та процедурами, встановленими законодавством. Важливу роль у вирішенні питань дисциплінарної відповідальності відіграє Кодекс ділової практики, в якому викладено основні вимоги справедливості, які будуть здебільшого застосовуватися. Це забезпечує стандарт розумної поведінки в більшості випадків. Кодекс допомагає роботодавцям, працівникам та їх представникам працювати над питаннями дисциплінарної відповідальності прямо на робочому місці. Підкреслимо також той факт, що багато потенційних дисциплінарних або «скаржницьких» питань у Великобританії вирішуються неформально. Випадки незначної неправомірної поведінки або незадовільної роботи, як правило, найкраще розглядаються неформально. Крім того, характерною особливістю є те, що у процесі проведення розслідування працівника може бути відсторонено від виконання ним своїх трудових функцій, при цьому заробітну плату йому продовжують виплачувати. Важливою умовою при проведенні розслідування є відсутність необгрунтованої затримки для встановлення фактів справи. У деяких випадках розслідування вимагатиме проведення з працівником зустрічі (виявлення фактів), перш ніж розпочати будь-яке дисциплінарне слухання [135].

В Японії питання дисципліни праці регламентовано спеціальними розділами Трудового Кодексу. а також відповідними до його положень правилами трудового розпорядку на підприємствах, установах та організаціях. Правила розробляються власником (перед їх впровадженням він повинен проконсультуватися з профспілковим комітетом) і підлягають реєстрації в управлінні праці провінції. Правила внутрішнього трудового розпорядку повинні регламентувати такі питання: робочий час і перерву на відпочинок; організацію роботи на підприємстві; безпеку та гігієну праці; захист власності; технологічну та ділову таємниці підприємства; дисциплінарні проступки та види відповідальності за них; види матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану майну підприємства. Зазначені локальні нормативні акти повинні бути доведені до відома кожного працівника і вивішені на стенді для загального огляду. Як стягнення за порушення трудової дисципліни у Японії застосовується: догана; переведення на менш оплачувану роботу на строк не більше шести місяців; звільнення. Штрафи як засіб дисциплінарного покарання не передбачені. Не допускається також кілька дисциплінарних санкцій за один проступок. Важливо відмітити, що положеннями Трудового Кодексу Японії, встановлено правила дисциплінарної процедури: підприємець повинен надати докази вини працівника, який має право доводити свою невинуватість та залучати на допомогу юриста, працівника профспілки чи будь-яку іншу особу. Дисциплінарне порушення має розглядатися у присутності зацікавленої особи і представника профспілки підприємства. Дисциплінарні процедури повинні оформлюватися протоколом. У разі вчинення працівником значного дисциплінарного проступку, коли його перебування на робочому місці може ускладнити розслідування чи припинити його, власник має право після консультації з профспілковим органом тимчасово (до п'ятнадцяти днів, а в окремих випадках до трьох місяців) усунути працівника від роботи. У цей період працівник повинен отримувати половину своєї звичайної заробітної плати у вигляді авансу. Після закінчення максимального

строку усунення він повинен бути поновлений на роботі. Якщо працівник не визнаний винуватим у проступку, за який він був усунений від роботи, власник зобов'язаний сплатити повністю заробітну плату за час, протягом якого працівник не працював. Дисциплінарне стягнення може бути оскаржено працівником. Якщо компетентний орган вирішить, що працівник невинуватий і дисциплінарне стягнення було винесене незаконно, власник повинен скасувати своє рішення, привселюдно вибачитися перед працівником, поновити його гідність та матеріальні права [96, с.314].

Досить цікавим також постає підхід Естонії до регулювання та організації службових розслідувань в межах трудових відносин. Основу правового регулювання всього інституту дисципліни праці становить Закон Естонії «Про трудові договори». Згідно статті 15 цього Закону, працівник зобов'язаний утримуватись від дій, які перешкоджають виконанню обов'язків іншими працівниками, або шкодять його життю, здоров'ю чи майну, або життю, здоров'ю чи майну інших осіб; співпрацювати з іншими працівниками для виконання трудових завдань; негайно повідомляти роботодавця про перешкоди в роботі або про небезпеку їх виникнення і, по можливості, без спеціального розпорядження усувати перешкоди чи небезпеку їх виникнення; за бажанням роботодавця повідомляти роботодавця про всі істотні обставини, пов'язані з трудовими відносинами, до яких у роботодавця є виправданий інтерес. Варто вказати, що даний закон не визначає порядок, підстави, принципи та інші характеристики службових розслідувань у межах трудових правовідносин, але при цьому його положення покладають на всіх керівників обов'язок об'єктивно та неупереджено розібратись із ступенем вини працівника та наявністю в його діях дисциплінарного проступку в цілому. Застосування дисциплінарних стягнень поза проведення вказаної процедури визнається в Естонії протиправним [224; 120, с.90].

Незважаючи на той факт, що стратегічні партнери України на шляху її розвитку та світової інтеграції представлені країнами Європи та Америки,

цікавий та необхідний до опрацювання досвід проведення службових розслідувань та забезпечення трудової дисципліни існує і на території держав пострадянського простору.

Варто відзначити, що в республіці Молдова основу правового регулювання всіх без виключення трудових правовідносин складає єдиний кодифікований акт – Трудовий кодекс Республіки Молдова від 28.03.2003 №154-XV. Зазначений нормативний документ регулює сукупність індивідуальних і колективних трудових відносин, контроль застосування норм у цій галузі, трудову юрисдикцію, а також інші відносини, безпосередньо пов'язані з трудовими [203].

Дисципліна праці відповідно до положень Трудового кодексу являє собою обов'язок всіх працівників підкорятися певним правилам поведінки, встановленим відповідно до положень Кодексу та інших нормативних актів, колективних угод, колективних і індивідуальних трудових договорів, а також нормативних актів на рівні підприємства, в тому числі правил внутрішнього розпорядку підприємства. Дисципліна праці забезпечується на підприємстві шляхом створення роботодавцем економічних, соціальних, правових і організаційних умов для високопродуктивної праці, виховання у працівників свідомого ставлення до праці, застосування заохочень і винагород за сумлінну працю, а також стягнень за вчинення дисциплінарних проступків. За порушення трудової дисципліни роботодавець має право застосувати до працівника такі дисциплінарні стягнення: попередження; догану; сувору догану; звільнення [203].

В той же час, Кодексом чітко визначається процедура застосування до працівників дисциплінарних стягнень, в межах якої службове розслідування виділяється, як особливий процес, відмінний від загального провадження про дисциплінарні правопорушення. Так, згідно статті 208 Кодексу до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен письмово відібрати від працівника пояснення у письмовій формі про скоєний проступок. Пояснення про скоєний проступок може бути надано

працівником протягом п'яти робочих днів з дня витребування. У разі його відмови надати пояснення складається відповідний акт, який підписується представником роботодавця і представником працівників. При певному ступені тяжкості проступку (грубому порушенні), вчиненого працівником, роботодавець може організувати і службове розслідування, тривалість якого не може перевищувати одного місяця. В ході службового розслідування працівник має право пояснити свою позицію і представити особі, уповноваженій вести розслідування, всі докази і обґрунтування, які вважає необхідними. Дисциплінарне стягнення оголошується в наказі (розпорядженні, рішенні, постанові), в якому в обов'язковому порядку зазначаються: 1) фактичні причини і правові підстави застосування дисциплінарного стягнення; 2) термін оскарження стягнення; 3) орган, в який можна оскаржити стягнення. При цьому, грубим порушенням трудових обов'язків визнаються наступні дії працівника: а) отримання і видача матеріальних цінностей і грошових коштів без оформлення необхідних документів; б) надання послуг з використанням посади взамін винагороди, послуги або іншої вигоди; в) використання в особистих цілях отриманих грошей; г) використання в особистих цілях майна роботодавця і майна, що знаходиться у веденні роботодавця (що перебувають у власності, оренді, безоплатному користуванні активи), без його письмової згоди; г) недотримання конфіденційності [203].

На території Республіки Білорусь трудова дисципліна та порядок проведення службових розслідувань також регламентовано єдиним кодифікованим нормативно-правовим актом – Трудовик кодексом Республіки Білорусь від 26.07.1999 №296-З. Ключовими завданнями останнього є 1) регулювання трудових і пов'язаних з ними відносин; 2) розвиток соціального партнерства між наймачами (їх об'єднаннями), працівниками (їх об'єднаннями) і органами державного управління; 3) встановлення і захист взаємних прав і обов'язків працівників і наймачів. Трудовий кодекс регулює трудові відносини, засновані на трудовому

договорі, а також відносини, пов'язані з: 1) професійною підготовкою працівників на виробництві; 2) діяльністю профспілок і об'єднань роботодавців; 3) веденням колективних переговорів; 4) взаємовідносинами між працівниками (їх представниками) і роботодавцями 5) забезпеченням зайнятості; 6) наглядом за дотриманням законодавства про працю; 7) державним соціальним страхуванням; 8) розглядом трудових спорів [201].

Трудовим кодексом визначено, що за винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків, тобто, вчинення дисциплінарного проступку, до працівника застосовуються заходи дисциплінарної відповідальності [201]. До подібних заходів відноситься зауваження, догана, позбавлення стимулюючих виплат або звільнення. Разом з цим, Трудовий кодекс Білорусі регламентує процедуру збору відомостей про вчинення відповідним працівником дисциплінарного проступку та застосування до нього зазначених заходів впливу. Зокрема, до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний відібрати письмове пояснення працівника. Відмова працівника від дачі письмового пояснення, неможливість отримання від нього пояснення з приводу скоєного дисциплінарного проступку не є перешкодами для застосування дисциплінарного стягнення і оформляються актом із зазначенням присутніх при цьому свідків. За кожний дисциплінарний проступок може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Дисциплінарне стягнення оформляється наказом (розпорядженням, постановою, рішенням, протоколом). Наказ (розпорядження, постанова, рішення, протокол) про дисциплінарне стягнення оголошується працівникові під розпис в п'ятиденний строк з дня видання, не рахуючи часу хвороби працівника або догляду за хворим членом сім'ї, підтверджених листком непрацездатності або довідкою про тимчасову непрацездатність, перебування працівника у відпустці, перебування на військових або спеціальних зборах. Відмова працівника від ознайомлення з наказом (розпорядженням, постановою,

рішенням, протоколом) про дисциплінарне стягнення оформляється актом із зазначенням присутніх при цьому свідків [201].

Аналогічним до білоруських реалій є досвід Російської Федерації в питанні проведення службових розслідувань. Згідно зі статтею 192 – 193 Трудового кодексу Російської Федерації від 30.12.2001 №197-ФЗ за вчинення дисциплінарного проступку, тобто невиконання або неналежне виконання працівником з його вини покладених на нього трудових обов'язків, роботодавець має право застосувати такі дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) догану; 3) звільнення з відповідних підстав. До застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від працівника письмове пояснення. Якщо після закінчення двох робочих днів зазначене пояснення працівником не надано, то складається відповідний акт. Ненадання працівником пояснення не є перешкодою для застосування дисциплінарного стягнення [204]. Окрім того, дисциплінарне стягнення застосовується не пізніше одного місяця з дня виявлення проступку, не рахуючи часу хвороби працівника, перебування його у відпустці, а також часу, необхідного на врахування думки представницького органу працівників. Однак, воно не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, а за результатами ревізії, перевірки фінансово-господарської діяльності або аудиторської перевірки - пізніше двох років з дня його вчинення. За кожний дисциплінарний проступок може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. Наказ (розпорядження) роботодавця про застосування дисциплінарного стягнення оголошується працівникові під розпис протягом трьох робочих днів з дня його видання, не рахуючи часу відсутності працівника на роботі. Якщо працівник відмовляється ознайомитися із зазначеним наказом (розпорядженням) під розпис, то складається відповідний акт. Факт застосування до працівника дисциплінарного стягнення може бути оскаржений ним до державної інспекції праці та (або) органи з розгляду індивідуальних трудових спорів, а саме судами або комісіями по трудовим спорам [204]. Останні утворюються з

ініціативи працівників (представницького органу працівників) і роботодавця (організації, індивідуального підприємця) та включають в себе однакову кількість представників працівників і роботодавця [204].

Не є виключення в підході до кодифікації трудового законодавства також Республіка Казахстан. Метою Трудового кодексу Казахстану від 23.11.2015 №414-V є правове регулювання трудових відносин та інших відносин, безпосередньо пов'язаних з трудовими, спрямоване на захист прав та інтересів сторін трудових відносин, встановлення мінімальних гарантій прав і свобод у сфері праці. Завданнями Трудового кодексу є створення необхідних правових умов, спрямованих на досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин, соціальної стабільності, суспільної злагоди. Принципами трудового законодавства та трудової дисципліни в Республіці Казахстан є:

- 1) неприпустимість обмеження прав людини і громадянина у сфері праці;
- 2) свобода праці;
- 3) заборона дискримінації у сфері праці, примусової праці та найгірших форм дитячої праці;
- 4) забезпечення права на умови праці, що відповідають вимогам безпеки і гігієни;
- 5) пріоритет життя і здоров'я працівника;
- 6) забезпечення права на винагороду за працю не нижче мінімального розміру заробітної плати;
- 7) забезпечення права на відпочинок;
- 8) рівність прав і можливостей працівників;
- 9) забезпечення права працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів;
- 10) сприяння держави у зміцненні і розвитку соціального партнерства;
- 11) державне регулювання питань безпеки та охорони праці [202].

Щодо порядку накладення дисциплінарних стягнень, то він реалізується роботодавцем шляхом видання спеціального локального акту. Водночас, до моменту застосування дисциплінарного стягнення роботодавець зобов'язаний відібрати від працівника пояснення у письмовій формі (на паперовому носії або у формі електронного документа, засвідченого за допомогою електронного цифрового підпису) або в електронному вигляді із забезпеченням авторизації, ідентифікації працівника. Вимога про подання пояснення за фактом вчиненого дисциплінарного проступку оформляється в письмовій формі (на паперовому носії або у формі електронного документа, засвідченого за допомогою електронного цифрового підпису) і вручається працівникові особисто. У разі ухилення або відмови працівника від отримання вимоги представником роботодавця складається спеціальний акт. Якщо працівником не представлено пояснення після закінчення двох робочих днів з дати отримання вимоги або складання акту про ухилення або відмову від отримання вимоги, то представником роботодавця також складається відповідний акт. Неподання працівником пояснення не є перешкодою для застосування дисциплінарного стягнення [202].

При цьому акт роботодавця про накладення на працівника дисциплінарного стягнення не може бути виданий в період: 1) тимчасової непрацездатності працівника; 2) звільнення працівника від роботи на час виконання державних або громадських обов'язків; 3) перебування працівника у відпустці або між вахтового відпочинку; 4) перебування працівника у відрядженні; 5) проведення розслідування нещасного випадку, пов'язаного з трудовою діяльністю, щодо осіб, які допустили порушення вимог щодо безпеки і охорони праці. Акт про накладення дисциплінарного стягнення оголошується працівникові, підданому дисциплінарному стягненню, під розпис протягом трьох робочих днів з дня його видання. У разі відмови працівника підтвердити своїм підписом ознайомлення з актом роботодавця

про це робиться відповідний запис у акті про накладення дисциплінарного стягнення [202].

Отже, аналіз зарубіжного досвіду проведення службових розслідувань в контексті забезпечення трудової дисципліни дозволив висвітлити механічні та правові аспекти цього складного питання на прикладі ряду країн ближнього та дальнього зарубіжжя. Дослідження показало, що на сьогоднішній день найбільш доцільно виділити дві основні моделі юридичного регулювання та процесу реалізації інституту службових розслідувань. Перша модель притаманна США та країнам Європи, визначає службове розслідування як частину процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. При цьому, подібна процедура характеризується високим ступенем диспозитивності, адже правове регулювання її змісту та механізмів реалізації відбувається за рахунок локальних трудових норм, що містяться в індивідуальних та колективних трудових договорах, внутрішніх трудових розпорядках, які в цілому мають відповідати ряду стандартів, визначених у загальному законодавстві. Процедура службового розслідування за цією моделлю має вигляд «квазісудового» провадження, в межах якого можуть застосовуватись медіаційні заходи, а працівники мають право захищати свої права за допомогою представників. Друга модель застосовується в країнах пострадянського простору та окремих державах Азії. Її зміст полягає в тому, що службове розслідування здебільшого має статус окремого юридичного інституту, який регламентується нормами єдиного кодифікованого нормативно-правового акту про працю. При цьому, в рамках другої моделі процедура службового розслідування не регламентується локальними трудовими актами та має чіткий ряд вимог, закріплених в межах кодифікованого документу. Окрім того, службове розслідування в даному випадку не відрізняється процесуальним виглядом та здебільшого лише обмежується процесом відбору у працівника пояснень з метою встановлення його вини у вчиненні дисциплінарного проступку.

Справедливим буде підкреслити, що обидві моделі мають набір як позитивних, так і негативних аспектів, в зв'язку із чим в межах національних реалій доцільно використовувати систематизований, об'єднаний досвід різних країн. На наш погляд для імплементації підходять наступні ефективні механізми здійснення службових розслідувань:

1) на прикладі зарубіжних країн у Кодексі законів про працю України необхідно виділити норми, які включають в себе базовий набір вимог та загальну форму службового розслідування, обов'язкову для всіх сфер трудової діяльності;

2) доречно запровадити можливість використання в межах службового розслідування медіаційних заходів, які забезпечать не тільки задоволення інтересів всіх сторін, але й максимально ефективно та, що найбільш головне, добровільне вирішення питання про відшкодування шкоди завданої дисциплінарним проступком;

3) необхідно визначити на законодавчому рівні вимогу, щодо обов'язкової участі в процесі службового розслідування представників профспілкових організацій та представників сторін (роботодавця та працівника), які будуть надавати правову підтримку;

4) на законодавчому рівні слід встановити вимоги до локального трудового акту, яким завершується службове розслідування та оголошується дисциплінарне стягнення, як то: підстави його застосування; докази, що підтверджують вину працівника; виховні заходи проведені керівництвом підприємства з метою унеможливлення вчинення працівником аналогічних дисциплінарних проступків в майбутньому тощо;

5) в положеннях Кодексу законів про працю України варто задекларувати виховну мету здійснення службового розслідування, реалізація якого має привести не тільки до покарання працівника, але й підвищення його професійних можливостей.

Імплементація зарубіжного досвіду у подібних напрямках, на наш погляд, дозволить не тільки забезпечити відповідність процедури службового

розслідування найкращим міжнародним прикладам, але й в багатьох моментах підвищить рівень гарантованості прав та законних інтересів працівників.

3.2. Шляхи вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України.

Досліджуючи теоретико-методологічні та організаційно-правові засади організації і функціонування такого інституту трудового права України як службове розслідування, ми неодноразово відмічали, що попри важливі позитивні зрушення щодо його покращення, втім слід констатувати, що у ньому все ще присутні недоліки, усунення яких потребує, перш за все, подальшого удосконалення та розвитку відповідного законодавства. На існуючих проблемах у законодавчому регулюванні дисциплінарного провадження в цілому та службового розслідування зокрема, акцентували увагу ряд дослідників. Так, наприклад, С. С. Баглаєнко, у розрізі вивчення трудо-правового регулювання праці поліцейських, звертає увагу на проблематику законодавчого регулювання службового розслідування в органах поліції. Зокрема правник відмічає, що для виконання завдань, які стоять перед поліцейськими, законодавець наділив їх значним колом владних повноважень, реалізація яких потребує суворого дотримання дисципліни самими правоохоронцями. Зазначене віднайшло своє відображення у положеннях чинного законодавства України, яке регулює питання службово-трудої діяльності поліцейських. Однак, незважаючи на всю важливість дотримання працівниками поліції службової дисципліни, непоодинокими є випадки її порушення, що проявляється у невиконанні чи неналежному виконанні поліцейськими своїх обов'язків, що в свою чергу також має негативні наслідки і для інших осіб. У результаті вчинення дисциплінарного проступку до поліцейського може бути застосовано один із встановлених

законом видів дисциплінарних стягнень, які відрізняються одне від одного суворістю. Для того, щоб дисциплінарне стягнення було справедливим та відповідало тяжкості дисциплінарного проступку поліцейського, необхідним є проведення службового розслідування, правові засади здійснення якого визначаються Законом України «Про Національну поліцію» та Дисциплінарним статутом Національної поліції України [6]. Однак, зауважує правник, на сьогодні доводиться констатувати, що незважаючи на те, що законодавство у цій сфері було прийнято не так давно, в ньому наявними є велика кількість прогалин, які негативним чином впливають на якість та своєчасність службового розслідування, а як результат і на стан дотримання службово-трудова прав осіб, відносно яких це розслідування проводиться [6]. С. С. Баглаєнко переконаний, що на сьогодні одним із ключових завдань держави є створити стабільне, якісне та ефективне законодавство, адже від того, наскільки якісно будуть врегульовані правовідносини, напряду залежить стан дотримання законності та правопорядку в державі взагалі. Таким чином, прогалини в законодавстві, що визначає правові засади проведення службових розслідувань в органах Національної поліції України, є явищем негативним, оскільки неврегульованість або недостатнє врегулювання певного кола питань може призвести до неякісного виконання службовими особами своїх обов'язків, що у свою чергу може призвести до порушення прав осіб, відносно яких проводиться службове розслідування. Науковець наголошує, що чинне законодавство, яке визначає порядок проведення службових розслідувань в органах Національної поліції України, є недосконалим та потребує комплексного перегляду. А тому на сьогодні постала нагальна необхідність прийняття двох нормативно-правових актів, зокрема: «Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах Національної поліції України» та «Порядку залучення громадян до складу дисциплінарних комісій Національної поліції України». Прийняття вказаних актів та врахування наведених нами вище положень, як вбачається, дозволить якісно покращити

порядок проведення службових розслідувань в органах поліції України [7]. Б. Малишев акцентує увагу на тому, що попри деякі покращення у процедурі дисциплінарного провадження щодо поліцейських, вона після ухвалення нового Дисциплінарного статуту залишається по суті такою самою, як і раніше: ініціювання службового розслідування, склад і умови роботи дисциплінарної комісії, призначення (або не призначення) покарання – все це цілком залежать від однієї особи, яка є начальником можливого правопорушника. При цьому громадськість усунута від контролю або участі у вказаних процедурах. Тому не слід очікувати істотного поліпшення практики розгляду скарг громадян на порушення їхніх прав поліцейськими. Звідси, переконаний Б. Малишев, може бути лише один шлях: ініціювання змін до Закону України «Про Національну поліцію» та Дисциплінарного статуту, якими покласти на вже існуючі незалежні та з обов'язковим представництвом громадськості поліцейські комісії функції із отримання скарг на поліцейських, здійснення дисциплінарних проваджень за скаргами та з правом накладення дисциплінарних санкцій на поліцейських. При цьому розширити їх склад, передбачити, що робота членів поліцейських комісій є оплачуваною. Крім того встановити, що поліцейські комісії розглядають всі скарги, рапорти, повідомлення про дисциплінарні правопорушення поліцейських, крім тих, які: 1) стосуються незначних порушень службової дисципліни (наприклад, втрата службового посвідчення або спеціального жетона тощо); 2) мають стосунок до негласної слідчої (розшукової) дії; 3) стосуються розголошення таємної або іншої інформації, яка містить таємницю, що охороняється законом; 4) пов'язані із порушенням вимог нормативно-правових актів з питань організації та забезпечення безпеки спеціальних видів зв'язку [90]. М. Менько як і попередні дослідники звертає увагу на те, що, незважаючи на значні зміни, які відбулися протягом останніх років, за час проведення реформи поліції непоодинокими є факти корупції, порушення прав громадян та інших негативних чинників, пов'язаних з порушенням поліцейськими службової дисципліни. Такі обставини

формують негативне, підозріле, упереджене відношення населення як до поліції, так і до змісту самої реформи поліції, яка покликана вибудувати довіру між населенням та поліцією, підривають авторитет як Національної поліції, так і державної влади в цілому. Зміцненню законності і дисципліни сприяє виявлення винних у вчиненні службових, дисциплінарних правопорушень поліцейських та притягнення їх до відповідальності, що забезпечується здійсненням своєчасних та якісних службових розслідувань за фактами дисциплінарних проступків поліцейських [103, с.167].

А. Неселевська, розмірковуючи про проблеми забезпечення службової дисципліни, зауважує, що становлення України як демократичної, соціальної та правової держави на основі утвердження принципів верховенства права, пріоритетності прав та свобод людини по відношенню до діяльності держави, її владних інститутів вимагає організації та проведення інституційного реформування державної служби. Серед базових пріоритетів реформи державної служби великого значення набувають питання, пов'язані з правовим статусом державних службовців, забезпеченням ефективних механізмів мотивації їхньої праці. Ефективність та дієвість правового статусу державних службовців тісно пов'язані із забезпеченням трудової дисципліни на державній службі, зокрема: по-перше, трудова дисципліна спрямована на підвищення ефективності права на працю, механізмів його реалізації; по-друге, трудова дисципліна включає норми, правила, стандарти поведінки державних службовців; по-третє, трудова дисципліна покликана підвищувати ефективність службово-трудових правовідносин, які виникають у разі прийняття на державну службу; по-четверте, трудова дисципліна спрямована на забезпечення внутрішнього трудового розпорядку, посилення мотивації державних службовців у сфері праці; по-п'яте, трудова дисципліна може зумовлювати застосування до державних службовців дисциплінарної відповідальності [110, с.96-97]. Дослідниця справедливо вказує, що прийнятий Верховною Радою України 10 грудня 2015 року новий спеціальний Закон України «Про державну службу» дещо конкретизує

положення службової дисципліни державних службовців, регламентуючи в тому числі: обов'язки керівника державної служби щодо забезпечення службової дисципліни; обов'язки державного службовця щодо додержання службової дисципліни; статус суб'єкта та порядок розгляду дисциплінарних справ; порядок проведення службового розслідування тощо. Водночас нормативно-правове забезпечення інституту трудової дисципліни на державній службі перебуває в процесі оформлення та потребує якісної законодавчої регламентації. В ухваленій Кабінетом Міністрів України Стратегії реформування державного управління України на 2016-2020 роки передбачено, що «основні проблеми державної служби в Україні пов'язані з недотриманням принципів прийняття на державну службу на основі здобутків, політичної нейтральності, відкритості та прозорості в роботі державних службовців, що супроводжується слабкою дисципліною, відповідальністю та незбалансованими процедурами». На думку А. Неселевської проведені в Україні реформи державної служби неповною мірою сприяли досягненню максимальної ефективності інституту трудової дисципліни на державній службі та її європейського рівня. Очевидно, що такий підхід потребує системного оновлення, виходячи із сучасного стану розвитку суспільства та держави, ринку праці [110, с.96-97]. Вона переконана, що основоположними тенденціями удосконалення службово-трудої дисципліни державних службовців мають бути такі: 1) формування Національної програми реформування державної служби; 2) формування оптимальної моделі прав, обов'язків, заборон та обмежень державних службовців; 3) посилення мотивації (заохочень) праці державних службовців; 4) підвищення ефективності дисциплінарної відповідальності державних службовців; 5) розробка та ухвалення відповідних змін до новітньої редакції Закону України «Про державну службу» з урахуванням національного та міжнародного досвіду [110, с.100]

К. Х. Герасимюк, Я. П. Миколюк, досліджуючи питання трансформації ролі дисциплінарної комісії у притягненні державних службовців категорій

«Б» та «В» до дисциплінарної відповідальності у зв'язку із внесенням змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади, зазначають, що дотримання службової дисципліни державним службовцем є важливою умовою належного виконання своїх повноважень органами державної влади. Наслідком порушення службової дисципліни має бути притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності з дотриманням визначеної нормативно-правовими актами процедури. Всебічний розгляд дисциплінарних проваджень покладено на дисциплінарні комісії з розгляду дисциплінарних справ. Для вітчизняної науки і практики публічного управління проблема мінімізації суб'єктивного фактора під час розгляду дисциплінарних проваджень щодо державних службовців є досить актуальною з огляду на відносну новизну нормативно-правового регулювання. Тому це питання потребує детального і комплексного дослідження [39, с.50]. Правники відмічають, що дисциплінарна комісія з розгляду дисциплінарних справ займає ключове місце в процедурі розгляду і вирішення дисциплінарних справ державних службовців. Без її роботи неможливе застосування дисциплінарної відповідальності, суворішої ніж зауваження. Держава відхилила раніше існуюче забезпечення рівності представництва у дисциплінарній комісії членів від керівника державної служби та від державних службовців, що не сприяє збалансованості інтересів усіх учасників процесу державного управління, а можливість членства представників громадських об'єднань у дисциплінарній комісії виключена яка така. Проте забезпечення відкритості та публічності розгляду дисциплінарних справ може забезпечуватися іншим механізмом – фіксацією проведення засідання за допомогою технічних засобів. 3 вересня 2019 року Верховна Рада України передала регулювання затвердження порядку здійснення дисциплінарного провадження із законодавчого на рівень нижче – до відання Кабінету Міністрів України, що сприятиме оперативнішому внесенню змін до процедури розгляду дисциплінарних справ у разі виникнення такої потреби. К. Х. Герасимюк, Я. П. Миколук стверджують,

що перспективними напрямками подальших наукових досліджень є визначення повноважень дисциплінарної комісії з розгляду дисциплінарних справ, розроблення чіткої процедури розгляду дисциплінарних проваджень та надання рекомендацій Кабінету Міністрів України щодо врегулювання діяльності дисциплінарних комісій з урахуванням результатів наукових досліджень [39, с.55].

Отже, аналіз наукових позицій з приводу значення та механізму забезпечення дисципліни у сфері праці, зокрема такого її специфічного різновиду як публічна служба, щодо місця і стану законодавчого врегулювання інституту службового розслідування у даному механізмі, досить переконливо свідчать про те, що сьогодні в нашій державі існує ряд проблемних питань в частині трудово-правового регулювання службового розслідування. При цьому важливо відмітити, що проблематика вже досить давно не втрачає своєї актуальності, як в силу законодавчих недоліків, так і через відсутність її комплексного науково-теоретичного опрацювання. Адже більшість дослідників зосереджують свою увагу лише на питаннях службового розслідування в межах діяльності окремого державного органу чи служби, крім того частина із таких досліджень проведена з позиції адміністративного, а не трудового права.

Означене обумовлює необхідність та доцільність пошуку шляхів вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України. І перш за все, вважаємо за необхідне звернути увагу на те, що чинне трудове законодавство, в тому числі його стрижневий (системо утворюючий) закон – КЗпП України не містить положень, які б хоча б у загальному контексті визначали засади зазначеної процедури. Для порівняння у проектах Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 та от № 2410-1 від 08.11.2019 міститься стаття 74 «Відсторонення від роботи працівника на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження», в якій закріплено, що за наявності достатніх підстав вважати, що виконання працівником трудових

обов'язків може становити загрозу життю чи здоров'ю людей, заподіяти шкоду вихованню дітей та молоді, майну роботодавця або інших осіб, порушувати нормальну роботу юридичної особи, та в інших випадках, передбачених законом, роботодавець має право відсторонити працівника від роботи на час проведення службового розслідування і дисциплінарного провадження. На час відсторонення від роботи відповідно до цієї статті за працівником зберігається середня заробітна плата, крім випадків, коли вина працівника доведена в установленому порядку. У разі видання наказу (розпорядження) про застосування дисциплінарного стягнення виплачена працівнику середня заробітна плата за час проведення службового розслідування та дисциплінарного провадження підлягає поверненню [166; 166]. Однак на цьому законодавче регулювання службового розслідування у зазначених законопроектах закінчується, тобто у них не визначається жодних, хоча б загальних, засад щодо організації та проведення процедури такого розслідування.

Раніше дане, тобто проведення службового розслідування, більш менш змістовно врегульовувалося законом «Про державну службу» від 10.12.2015 р. № 889-VIII, у статті 71 якого було передбачено, що з метою визначення наявності вини, характеру і тяжкості дисциплінарного проступку може проводитися службове розслідування. У разі невиконання або неналежного виконання посадових обов'язків державним службовцем, перевищення повноважень, що призвело до людських жертв або заподіяло значну матеріальну шкоду фізичній чи юридичній особі, державі або територіальній громаді, службове розслідування проводиться обов'язково. Службове розслідування стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорії «А», проводиться центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, а стосовно державних службовців, які займають посади державної служби категорій «Б» і «В», - дисциплінарною комісією у державному органі. Тривалість службового розслідування не може

перевищувати один місяць. За потреби зазначений строк може бути продовжений суб'єктом призначення, але не більш як до двох місяців. До участі у проведенні службового розслідування суб'єктом призначення за поданням дисциплінарної комісії, центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби, можуть залучатися відповідні фахівці. До участі у проведенні службового розслідування не можуть залучатися посадові особи державного органу, особисто заінтересовані у його результатах та прямо підпорядковані особі, стосовно якої проводиться службове розслідування. Також у даній статті означеного закону було закріплено, що особи, які проводять службове розслідування, несуть персональну відповідальність за неповноту і необ'єктивність його висновків та за розголошення інформації щодо службового розслідування. Особи, які проводять службове розслідування, мають право: одержувати пояснення від державного службовця, стосовно якого проводиться службове розслідування, та від інших осіб щодо обставин справи; одержувати у підрозділах державного органу чи за запитом в інших органах необхідні документи або їх копії та долучати до матеріалів справи; одержувати консультації відповідних спеціалістів з питань, що стосуються службового розслідування [147].

Із прийняттям закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади» від 19.09.2019 р. № 117-IX означену статтю 71 закону «Про державну службу» було викладено у новій редакції, а саме тепер у ній закріплено, що «порядок здійснення дисциплінарного провадження затверджується Кабінетом Міністрів України. Порядок здійснення дисциплінарного провадження визначає, зокрема: 1) повноваження та порядок роботи дисциплінарної комісії; 2) порядок формування дисциплінарної комісії; 3) порядок здійснення дисциплінарного провадження у разі неможливості утворення або функціонування дисциплінарної комісії у державному органі [147]. Як видно із викладеного, у новій редакції статті 71 закону від 10.12.2015 р. № 889-VIII взагалі не йдеться

про службове розслідування. Так само немає згадувань про нього і в новому Порядку здійснення дисциплінарного провадження [159]. Згадуваннями про службове розслідування у чинному законі «Про державну службу» залишилися лише у його статті 7 – «Державний службовець має право на: проведення службового розслідування за його вимогою з метою зняття безпідставних, на його думку, звинувачень або підозри»; та статті 13 – «Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері державної служби: ... проводить в установленому порядку службові розслідування з питань дотримання державними службовцями вимог цього Закону [150]

Однак самим лише законом «Про державну службу» законодавчі засади проведення службових розслідувань не вичерпуються, оскільки існують спеціальні закони (наприклад, Закон України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15.03.2018 р.№ 2337-VIII) та ціла низка відомчих нормативно-правових актів, в яких визначаються порядки проведення службових розслідувань в межах окремих органів чи щодо окремих категорій працівників. Наприклад, Наказ Міністерства оборони «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування у Збройних Силах України» від 21.11.2017 № 608, Наказ Адміністрації Держприкордонслужби України «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Державній прикордонній службі України» від 14.02.2005 № 111, Наказ МВС України «Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України» від 21.04.2020 № 347, Наказ МВС «Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України» від 07.11.2018 № 893, Наказ Управління державної охорони України «Про затвердження Інструкції про проведення службового розслідування в Управлінні державної охорони України» від 10.06.2021 р. № 455, Наказ ДБР «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників Державного бюро розслідувань» від

14.01.2020 р. № 9, Наказ НАБУ «Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань стосовно працівників Національного антикорупційного бюро України» від 23.10.2015 № 4, Постанова КМУ «Про затвердження Порядку проведення службового розслідування стосовно осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, та осіб, які для цілей Закону України «Про запобігання корупції» прирівнюються до осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування» від 13 червня 2000 р. № 950 тощо. Також слід відзначити, окрім нормативно-правових актів, виданих у централізованому порядку, питання службового розслідування можуть регламентуватися локальними актами, однак, знову ж таки, чинне трудове законодавство не зобов'язує роботодавця чітко визначати порядок проведення службового розслідування.

Означена ситуація, тобто наявність широкого кола спеціальних нормативно-правових актів з питань службових розслідувань, а також відсутність хоча б яких положень з цього приводу у КЗпП України породжують ряд проблем, найбільш суттєвими з яких, на нашу думку, є:

- по-перше, розмежування трудового та адміністративного регулювання службового розслідування;
- по-друге, законність застосування роботодавцем процедури службового розслідування за відсутності чітких законодавчих приписів з цього приводу.

Вважаємо, що для вирішення даних проблем необхідно здійснити наступне:

а) закріпити у КЗпП:

- що притягненню найманого працівника до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності може передувати службове розслідування, яке проводиться з метою з'ясування вини працівника, встановлення всіх обставин правопорушення, визначення тяжкості проступку, характеру та розміру його наслідків;

- що воно (службове розслідування) може бути ініційоване як роботодавцем, так і самим найманим працівником;

- що законодавством можуть бути передбачені випадки, коли службове розслідування проводиться в обов'язковому порядку. Зокрема на нашу думку службове розслідування має бути обов'язковим у випадках, коли:

- по-перше, в наслідок невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків підприємству (установі, організації) завдано матеріальну шкоду, фактичний розмір якої перевищує номінальну вартість пошкоджених, зіпсованих, втрачених, знищених речей, цінностей;

- по-друге, у випадку, якщо із заявою про проведення службового розслідування звернувся сам працівник, щодо якого порушено питання про притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності.

б) передбачити, що підстави та порядок проведення службового розслідування визначаються цим Кодексом та локальними нормативно-правовими актами. Особливості проведення службових перевірок щодо окремих специфічних категорій працівників (поліцейських, службовців Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України та ін.) визначаються спеціальними нормативно-правовими актами.

Також на нашу думку у трудовому законодавстві доцільно передбачити, що відсутність на підприємстві (установі, організації) порядку проведення службового розслідування не перешкоджає його проведенню. Дане положення необхідно тому, що як свідчить судова практика у ряді випадків працівники, оскаржуючи застосовані до них роботодавцем заходи відповідальності, посилаються на те, що проведене службового розслідування було незаконним, оскільки не передбачене жодним нормативно-правовим актом. В якості прикладу можна відзначити Рішення Слов'янського міськрайонного суду Донецької області від 28 лютого 2018 року, винесене у справі № 243/6680/17 за позовною заявою ОСОБА_1 до комунального підприємства обласний дитячо-молодіжний санаторно-оздоровчий комплекс «Перлина Донеччини» про скасування наказів. У даній

справі сторона позивача в якості одного із аргументів наводить наступне: «... За умови відсутності нормативно-правового регулювання проведення службових розслідувань щодо найманих працівників, включаючи відомчі нормативно-правові акти, вважає наказ про проведення щодо неї службового розслідування протиправним, адже в ньому не вказано, які порушення підлягають перевірці, якими правами наділяються члени комісії, якими правами наділяється позивачка. До того ж, є незрозумілими наміри роботодавця стосовно результатів вказаного розслідування. Крім того, вважає проведення щодо неї службового розслідування проявом морального тиску на неї. Позивачка не бажає в очах співробітників комплексу виглядати злочинницею, діяльність якої розслідують» [173].

Сторона ж відповідача у свою чергу з приводу зазначеного наводить наступні міркування: «Крім того, КП «ОДМСОК «Перлина Донеччини» вважає безпідставними позовні вимоги ОСОБА_1 в частині скасування наказу від 21.07.2017 року №76/ОД («Про призначення комісії щодо проведення службового розслідування у відношенні головного бухгалтера ОСОБА_1В.»). Насамперед, підприємство просить звернути увагу суду на те, що даний наказ не несе для позивача певних правових наслідків, а є лише формою встановлення об'єктивної істини в ході проведення службового розслідування. Службове розслідування призначено наказом від 29.11.2016 року №40/ОД, заходи дисциплінарного впливу застосовані до позивача наказом від 24.07.2017 року №77/ОД, тоді як наказ від 21.07.2017 року №76/ОД лише визначає порядок та процедуру проведення у відношенні ОСОБА_1 службового розслідування, тобто за своєю сутністю є проміжним. На думку КП «ОДМСОК «Перлина Донеччини», видання зазначеного наказу є дискреційними повноваженнями директора підприємства. Дискреційні повноваження - сукупність прав та обов'язків органів державної влади та місцевого самоврядування, осіб, уповноважених на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, що надають можливість на власний розсуд визначити повністю або частково вид і зміст управлінського рішення,

яке приймається, або можливість вибору на власний розсуд одного з декількох варіантів управлінських рішень, передбачених проектом нормативно-правового акта. Під дискреційними повноваженнями розуміється сукупність прав та обов'язків, закріплених у встановленому законодавством порядку за певним органом, керівною посадою, які він застосовує на власний розсуд. Наділивши орган дискреційними повноваженнями, законодавець надав відповідному органу певну свободу розсуду при прийнятті рішення. Таким чином, КП «ОДМСОК «Перлина Донеччини» вважає, що видання наказу від 21.07.2017 року №76/ОД, тобто вирішення порядку проведення службового розслідування у відношенні певної особи, віднесено до дискреційних повноважень КП «ОДМСОК «Перлина Донеччини»» [173]. Також в судовому засіданні представник відповідача додала, що оскільки жодним нормативним документом не передбачено порядок службового розслідування, то порядок його проведення на підприємстві нічим встановлений не був [173].

Що ж стосується позиції суду у даній справі, то він задовільнив вимоги позивача і скасував накази про призначення службового розслідування та про накладання дисциплінарного стягнення. Однак мотивував таке своє рішення, зокрема в частині скасування наказу про призначення службового розслідування, не тим, що для цього відсуне відповідне нормативно-правове підґрунтя, а тому, що по-перше були допущені порушені встановлені у трудовому законодавстві строки притягнення до дисциплінарної відповідальності, а по-друге, тим, що відповідач не зміг довести, що позивачці було забезпечено належний доступ для участі у службовому розслідуванні. Зокрема суд зазначив: «Судовим розглядом встановлено, що роботодавцем 21 липня 2017 року було зафіксовано відмову ОСОБА_1 від надання письмових пояснень в ході службового розслідування. Однак, суд не може погодитись із твердженням представника відповідача про те, що акти відмови від підпису та надання пояснень, а також численні письмові звернення позивачки до керівництва свідчать про те, що вона на належному

рівні приймала участь у службовому розслідуванні відносно неї та її права жодним чином не були порушені при цьому. В своїх поясненнях позивачка зазначає, що її доступ до бухгалтерської документації закритий, запропоноване їй робоче місце непридатне для роботи, не обладнане комп'ютерною технікою, доступ до електронної системи бухгалтерського обліку відсутній, у зв'язку із чим, вона була позбавлена можливості надати будь які пояснення чи докази під час службового розслідування» [173].

Тож, як свідчить судова практика, факт відсутності на підприємстві (в установі, організації) нормативних актів з питань проведення службових розслідувань, не розглядається судами як підстава для визнання проведення такого розслідування незаконним. У той же час суд може не прийняти до уваги результати такого дослідження та (або) визнати таке розслідування незаконним в силу того, що роботодавець не забезпечив його належне проведення, зокрема не створив усі необхідні умови для нормальної участі у ньому особи, щодо якої означене службове розслідування проводиться.

З огляду на зазначене, для того щоб службове розслідування не розцінювалося як тиск на найманого працівника та як щось незаконне, в силу відсутності положення про його проведення, з метою забезпечення прав і законних інтересів працівників, щодо яких дане розслідування проводиться, а також у цілях забезпечення певної одноманітності застосування даної процедури доцільно розробити типовий порядок або рекомендації щодо проведення службових розслідувань на підприємствах (в установах, організаціях). Даний документ має містити лише загальні, найбільш суттєві та принципові положення з питань проведення зазначених розслідувань. Зокрема в цьому порядку слід передбачити, що:

- службове розслідування призначається за ініціативою роботодавця чи уповноваженого ним керівника, або за зверненням працівника, який вважає, що висунуті відносно нього звинувачення, пред'явлена підозра є безпідставними. Рішення про проведення службової перевірки оформлюється відповідним наказом керівника;

- керівник повинен чітко визначити предмет та строк службового розслідування, а також повноваження суб'єкта, що його здійснюватиме;

- службове розслідування може здійснюватися як однією особою, визначеною керівником із підлеглих йому працівників, так і комісією. Вважаємо, що комісії для проведення службових розслідувань мають утворюватися на підприємствах (в установах, організаціях) із загальною чисельністю працівників не менше 10. Для проведення розслідування мають залучатися особи, які мають необхідні знання та, бажано, досвід у відповідній сфері. В разі необхідності для роботи в комісії можуть залучатися фахівці. Не може доручатися проведення службового розслідування особі (особам), яка перебуває у підпорядкуванні працівника, щодо якого здійснюється розслідування, або, яка іншими чином може бути зацікавлена у результатах даного розслідування;

- службове розслідування може проводитися як із відстороненням працівника від роботи, так і без такого. У кожному випадку керівника самостійно приймає рішення про необхідність відсторонення працівника;

- керівник забезпечує роботу суб'єкта, якому доручено проведення службового розслідування

- особа (особи, якщо йдеться про комісію), несуть особисту відповідальність за об'єктивність, неупередженість та повноту розслідування;

- працівник, стосовно якого проводиться службове розслідування має право брати у ньому участь на будь-якому етапі його здійснення. Працівник має право знайомитися із матеріалами перевірки, надавати пояснення, робити заяви, надавати документи та ін.. Відмова працівника від надання пояснень чи має обов'язково фіксуватися у матеріалах розслідування;

- за результатами розслідування складається висновок, що підписується особою, особами, які приймали участь у перевірці. У випадку проведення перевірки комісією, її члени мають право у письмовій формі висловити окрему думку з приводу предмету розслідування. Даний документ додає до

висновку із розслідування. Працівник, щодо якого проведене службове розслідування, ознайомлюється із висновком. У разі його відмови ознайомлюватися із даним актом, про це в останньому робиться відповідна відмітка;

- висновок передається керівнику, на підставі якого він приймає рішення про притягнення найманого працівника до дисциплінарної та (або) матеріальної відповідальності.

Підсумовуючи вищевикладене, можемо констатувати, що сьогодні трудове законодавство має ряд прогалин в частині регулювання проведення службових розслідувань. Зрозуміло, що це негативним чином позначаються на практиці застосування даної процедури. Запропоновані нами у даному підрозділі кроки щодо удосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань, покликані усунути ці прогалини та зміцнити гарантії прав і законних інтересів найманих працівників.

Висновки до Розділу 3

Узагальнено, що на сьогоднішній день найбільш доцільно виділити дві основні моделі юридичного регулювання та процесу реалізації інституту службових розслідувань. Перша модель притаманна США та країнам Європи, визначає службове розслідування як частину процедури притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. При цьому, подібна процедура характеризується високим ступенем диспозитивності, адже правове регулювання її змісту та механізмів реалізації відбувається за рахунок локальних трудових норм, що містяться в індивідуальних та колективних трудових договорах, внутрішніх трудових розпорядках, які в цілому мають відповідати ряду стандартів, визначених у загальному законодавстві. Процедура службового розслідування за цією моделлю має вигляд «квазісудового» провадження, в межах якого можуть застосовуватись

медіаційні заходи, а працівники мають право захищати свої права за допомогою представників. Друга модель застосовується в країнах пострадянського простору та окремих державах Азії. Її зміст полягає в тому, що службове розслідування здебільшого має статус окремого юридичного інституту, який регламентується нормами єдиного кодифікованого нормативно-правового акту про працю. При цьому, в рамках другої моделі процедура службового розслідування не регламентується локальними трудовими актами та має чіткий ряд вимог, закріплених в межах кодифікованого документу. Окрім того, службове розслідування в даному випадку не відрізняється процесуальним виглядом та здебільшого лише обмежується процесом відбору у працівника пояснень з метою встановлення його вини у вчиненні дисциплінарного проступку.

Підкреслено, що обидві вказані моделі мають набір як позитивних, так і негативних аспектів, в зв'язку із чим в межах національних реалій доцільно використовувати систематизований, об'єднаний досвід різних країн. З огляду на вказане, обґрунтовано, що для імплементації у вітчизняні реалії підходять наступні ефективні механізми здійснення службових розслідувань:

1) на прикладі зарубіжних країн, у Кодексі законів про працю України необхідно виділити норми, які включають в себе базовий набір вимог та загальну форму службового розслідування, обов'язкову для всіх сфер трудової діяльності;

2) доречно запровадити можливість використання в межах службового розслідування медіаційних заходів, які забезпечать не тільки задоволення інтересів всіх сторін, але й максимально ефективно та, що найбільш головне, добровільне вирішення питання про відшкодування шкоди завданої дисциплінарним проступком;

3) необхідно визначити на законодавчому рівні вимогу, щодо обов'язкової участі в процесі службового розслідування представників профспілкових організацій та представників сторін (роботодавця та

працівника), які будуть надавати правову підтримку працівнику, відносно якого це розслідування проводиться;

4) на законодавчому рівні слід встановити вимоги до локального трудового акту, яким завершується службове розслідування та оголошується дисциплінарне стягнення, як то: підстави його застосування; докази, що підтверджують вину працівника; виховні заходи проведені керівництвом підприємства з метою унеможливлення вчинення працівником аналогічних дисциплінарних проступків в майбутньому тощо;

5) в положеннях Кодексу законів про працю України варто задекларувати виховну мету здійснення службового розслідування, реалізація якого має привести не тільки до покарання працівника, але й підвищення його професійних можливостей.

Підкреслено, що імплементація зарубіжного досвіду у подібних напрямках дозволить не тільки забезпечити відповідність процедури службового розслідування найкращим міжнародним прикладам, але й в багатьох моментах підвищить рівень гарантованості прав та законних інтересів працівників.

Звернено увагу на те, що чинне трудове законодавство, в тому числі його стрижневий, системо утворюючий, закон – КЗпП України не містить положень, які б хоча б у загальному контексті визначали засади зазначеної процедури.

Встановлено, що наявність широкого кола спеціальних нормативно-правових актів з питань службових розслідувань, а також відсутність хоча б яких положень з цього приводу Кодексі законі про працю України породжують ряд проблем, найбільш суттєвими з яких є: по-перше, розмежування трудового та адміністративного регулювання службового розслідування; по-друге, законність застосування роботодавцем процедури службового розслідування за відсутності чітких законодавчих приписів з цього приводу.

Доведено, що для вирішення вказаних вище проблем необхідно здійснити наступне:

а) закріпити у КЗпП:

- що притягненню найманого працівника до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності може передувати службове розслідування, яке проводиться з метою з'ясування вини працівника, встановлення всіх обставин правопорушення, визначення тяжкості проступку, характеру та розміру його наслідків;

- що воно (службове розслідування) може бути ініційоване як роботодавцем, так і самим найманим працівником;

- що законодавством можуть бути передбачені випадки, коли службове розслідування проводиться в обов'язковому порядку. Зокрема на нашу думку службове розслідування має бути обов'язковим у випадках, коли:

- по-перше, в наслідок невиконання чи неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків підприємству (установі, організації) завдано матеріальну шкоду, фактичний розмір якої перевищує номінальну вартість пошкоджених, зіпсованих, втрачених, знищених речей, цінностей;

- по-друге, у випадку, якщо із заявою про проведення службового розслідування звернувся сам працівник, щодо якого порушено питання про притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності.

б) передбачити у КЗпП, що підстави та порядок проведення службового розслідування визначаються цим Кодексом та локальними нормативно-правовими актами. Особливості проведення службових перевірок щодо окремих специфічних категорій працівників (поліцейських, службовців Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України та ін.) визначаються спеціальними нормативно-правовими актами.

Акцентовано увагу на тому, що у трудовому законодавстві доцільно передбачити, що відсутність на підприємстві (установі, організації) порядку про проведення службового розслідування не перешкоджає його

проведенню. Дане положення необхідно тому, що як свідчить судова практика у ряді випадків працівники, оскаржуючи застосовані до них роботодавцем заходи відповідальності, посилаються на те, що проведене службового розслідування було незаконним, оскільки не передбачене жодним нормативно-правовим актом.

Наголошено, що судова практика свідчить про те, що факт відсутності на підприємстві (в установі, організації) нормативних актів з питань проведення службових розслідувань, не розглядається судами як підстава для визнання проведення такого розслідування незаконним. У той же час суд може не прийняти до уваги результати такого дослідження та (або) визнати таке розслідування незаконним в силу того, що роботодавець не забезпечив його належне проведення, зокрема не створив усі необхідні умови для нормальної участі у ньому особи, щодо якої означене службове розслідування проводиться.

Констатовано, що для того, щоб службове розслідування не розцінювалося як тиск на найманого працівника та як щось незаконне, в силу відсутності положення про його проведення, з метою забезпечення прав і законних інтересів працівників, щодо яких дане розслідування проводиться, а також у цілях забезпечення певної одноманітності застосування даної процедури доцільно розробити типовий порядок або рекомендації щодо проведення службових розслідувань на підприємствах (в установах, організаціях). Даний документ має містити лише загальні, найбільш суттєві та принципові положення з питань проведення зазначених розслідувань. Зокрема в цьому порядку слід передбачити, що:

- службове розслідування призначається за ініціативою роботодавця чи уповноваженого ним керівника, або за зверненням працівника, який вважає, що висунуті відносно нього звинувачення, пред'явлена підозра є безпідставними. Рішення про проведення службової перевірки оформлюється відповідним наказом керівника;

- керівник повинен чітко визначити предмет та строк службового розслідування, а також повноваження суб'єкта, що його здійснюватиме;

- службове розслідування може здійснюватися як однією особою, визначеною керівником із підлеглих йому працівників, так і комісією. Вважаємо, що комісії для проведення службових розслідувань мають утворюватися на підприємствах (в установах, організаціях) із загальною чисельністю працівників не менше 10. Для проведення розслідування мають залучатися особи, які мають необхідні знання та, бажано, досвід у відповідній сфері. В разі необхідності для роботи в комісії можуть залучатися фахівці. Не може доручатися проведення службового розслідування особі (особам), яка перебуває у підпорядкуванні працівника, щодо якого здійснюється розслідування, або, яка іншими чином може бути зацікавлена у результатах даного розслідування;

- службове розслідування може проводитися як із відстороненням працівника від роботи, так і без такого. У кожному випадку керівника самостійно приймає рішення про необхідність відсторонення працівника;

- керівник забезпечує роботу суб'єкта, якому доручено проведення службового розслідування

- особа (особи, якщо йдеться про комісію), несуть особисту відповідальність за об'єктивність, неупередженість та повноту розслідування;

- працівник, стосовно якого проводиться службове розслідування має право брати у ньому участь на будь-якому етапі його здійснення. Працівник має право знайомитися із матеріалами перевірки, надавати пояснення, робити заяви, надавати документи та ін.. Відмова працівника від надання пояснень чи має обов'язково фіксуватися у матеріалах розслідування;

- за результатами розслідування складається висновок, що підписується особою, особами, які приймали участь у перевірці. У випадку проведення перевірки комісією, її члени мають право у письмовій формі висловити окрему думку з приводу предмету розслідування. Даний документ додає до

висновку із розслідування. Працівник, щодо якого проведене службове розслідування, ознайомлюється із висновком. У разі його відмови ознайомлюватися із даним актом, про це в останньому робиться відповідна відмітка;

- висновок передається керівнику, на підставі якого він приймає рішення про притягнення найманого працівника до дисциплінарної та (або) матеріальної відповідальності.

Узагальнено, що сьогодні трудове законодавство має ряд прогалин в частині регулювання проведення службових розслідувань. Зрозуміло, що це негативним чином позначаються на практиці застосування даної процедури. Запропоновані кроки щодо удосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань, як вбачається, покликані усунути ці прогалини та зміцнити гарантії прав і законних інтересів найманих працівників.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб з'ясувати сутність, зміст та особливості правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України, а також надати науково обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо норм загально та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади здійснення відповідної діяльності. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з них такі:

1. Виокремлено шість ключових етапів становлення та розвитку інституту службових розслідувань у трудовому праві України:

- перший етап (XIV- початок XVIII ст.). У цей історичний період формуються підвалини сучасного інституту службового розслідування, адже перш ніж застосувати дисциплінарне стягнення, отаман розглядав обставини вчинення дисциплінарного проступку;

- другий етап (середина XVIII століття - до 1917 року). На даному етапі було сформовано підвалини державної служби, а на законодавчому рівні суттєва увага почала приділятися питанням службової та трудової дисципліни. Застосування дисциплінарних стягнень по відношенню до порушника дисципліни застосовувалось лише після попереднього розгляду всіх обставин справи відповідною посадовою особою. В перше, відбулось законодавче закріпленням норм щодо проведення службового розслідування, його строків та порядку оскарження;

- третій етап – (1917-1921 рр.). Було створено нове, більш якісне, законодавче підґрунтя для функціонування державної служби, а державні службовці стали відокремленим класом працівників, для котрих був характерним власний набір соціальних та економічних гарантій. В цей час формування та розвиток інституту службових розслідувань дещо гальмується;

- четвертий етап (1921-1991 рр.). Для цього часу характерним є кримінальний підхід до поняття службового проступку. Відповідальність державного службовця наступала у порядку службового підпорядкування. Процесуальна форма процедури службового розслідування у цей історичний період так і не отримала належного нормативно-правового регулювання;

- п'ятий етап (1991-2015 рр.), характеризується демократизацією державного управління, прийняттям Конституції України та ряду спеціальних законів, що врегульовують питання професійної діяльності державних службовців та інших службових осіб. Відбувається активний розвиток законодавчої та підзаконної нормативно-правової бази, яка закріплювала підвалини проведення службових розслідувань по відношенню до окремих категорій працівників, зокрема державних службовців;

- шостий етап (з 2015 року і дотепер). Інститут службових розслідувань у трудовому праві перебуває у динаміці (постійному вдосконаленні), зокрема була прийнята велика кількість законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, що закріплюють засади службової дисципліни в окремих державних органах.

2. Доведено, що під службовим розслідуванням найбільш доцільно розуміти окрему важливу стадію дисциплінарного провадження, яка складається з передбачених нормами чинного законодавства процесуальних дій, що реалізуються уповноваженими суб'єктами з метою встановлення наявності або відсутності складу дисциплінарного проступку у діях працівника, дослідження причин та умов вчинення правопорушення та встановлення ступеня його вини у протиправному діянні, або бездіяльності, а також у підготовці пропозицій щодо способів усунення причин вчиненого дисциплінарного проступку та міри відповідальності

Узагальнено, що службове розслідування, як окремий трудо-правовий інститут, відіграє важливу роль, адже ключовою метою останнього є забезпечення та сприяння дотримання прав та свобод працівника. Його також можна вважати певним засобом впливу на трудову дисципліну, оскільки

окремими його завданнями є профілактика, припинення та недопущення вчинення дисциплінарних проступків в подальшому. З позивного боку також відмічено, що службове розслідування формує негативне відношення до порушників трудової дисципліни, як з боку керівництва, так і з боку колег, оскільки підкреслює невідворотність покарання, а отже, є своєрідним стримуючим фактором від вчинення дисциплінарних проступків.

3. Встановлено, що принципи службового розслідування в трудовому праві України – самостійна категорія, яка характеризує сукупність передбачених та врегульованих законодавством, вихідних начал, основоположних ідей, на яких має будуватись відповідна діяльність. До відповідних принципів було віднесено: а) верховенство права – визначає юридичну природу службового розслідування в цілому, а також його юридичного результату; б) принцип законності – діяльність уповноважених осіб, які займаються проведенням службового розслідування має відповідати нормативно-визначеній процедурі; в) принцип рівності – виражається в існуванні законодавчо встановлених вимог, які засуджують порушення або звуження правомірних інтересів працівників щодо яких проводиться службове розслідування за будь-якою суб'єктивною ознакою; г) принцип процедурності – провадження службового розслідування повинно відбуватись не хаотично, а відповідно до встановлених законодавством вимог, стандартів та порядку; г) принцип результативності – службове розслідування в будь-якому разі повинно вести до якогось конкретного юридичного результату; д) принцип виховання – за результатами службового розслідування працівник має зазнати не тільки дисциплінарного, але й виховного впливу, який забезпечить вироблення нових суб'єктивних переконань щодо неможливості порушення трудової дисципліни в майбутньому.

4. Визначено, що нормативно-правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України – це здійснюваний за допомогою норм трудового права особливий, упорядковуючи вплив на суспільні

відносини, що виникають в процесі реалізації відповідних заходів. Відмічена загальна недосконалість нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України, адже механізми його здійснення за великим рахунком регламентовано здебільшого спеціальними підзаконними документами, які становлять правові засади дисциплінарної відповідальності за окремими напрямками трудової діяльності, зокрема, у сфері поліцейської діяльності, військової та державної служби тощо. На основі викладеного запропоновано доповнити Главу X «Трудова дисципліна» Кодексу законів про працю України додатковою статтею 149-1 «Службове розслідування», яку буде присвячено визначенню юридичного змісту службових розслідування та наведено загальні засади та особливості даної категорії. У подальшому подібні зміни необхідно врахувати при розробці Трудового кодексу України.

5. З'ясовано, що під організацією проведення службового розслідування доцільно розуміти сукупність визначених нормами чинного законодавства послідовних управлінських дій, які здійснюють уповноважені особи з метою створення належних умов для подальшої реалізації заходів службового розслідування. Наголошено, що особливості організації службового розслідування залежать від особливостей та специфіки функціонування відповідного суб'єкта трудового права. Виокремлено наступні загальні особливості організації проведення службового розслідування у трудовому праві України: по-перше, вона має бути чітко регламентованою нормами законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, а також локальними нормативними джерелами; по-друге, організації має передувати настання певного юридичного факту (наявність підстав та умов для проведення службового розслідування); по-третє, організація передбачає вчинення комплексну управлінських дій, що передбачають видання наказу та утворення Дисциплінарних комісій тощо.

6. Доведено, що підстави службового розслідування – це певна законодавчо визначена умова, за наявності якої процедура службового

розслідування може бути розпочата та реалізована у подальшому. Виділено три основні підстави проведення службових розслідувань, а саме: вчинення дисциплінарного проступку, реальна протиправність діяння працівника, нормативна урегульованість службового розслідування.

Запропоновано доповнити положення Кодексу законів про працю України, зокрема навести загальний перелік підстав службового розслідування, а також базовий порядок його проведення, який полягає у наступному: 1) початок службового розслідування має відбуватись після видання керівником або іншою уповноваженою особою підприємства, установи чи організації відповідного локального нормативного акту, про призначення службового розслідування та встановлення кола осіб, які будуть його проводити; 2) визначенні обов'язкової вимоги комісійного проведення службового розслідування на підприємствах, установах та організаціях всіх форм власності; 3) визначенні принципів, якими мають неухильно керуватись суб'єкти службового розслідування в процесі його здійснення; 4) закріпленні єдиного формату оформлення результатів службових розслідувань; 5) визначенні основних прав працівників, стосовно яких проводиться службове розслідування.

7. Констатовано, що під гарантіями дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування слід розуміти сукупність закріплених нормами загального та спеціального трудового законодавства інструментів та засобів, які в своїй діяльності використовують суб'єкти відповідних правовідносин з метою захисту прав, свобод та інтересів працівника, по відношенню якого здійснюється дане розслідування. Відмічено, що в юридичній літературі питання видів гарантій у даному напрямку є малодослідженим, що в свою чергу ускладнює їх класифікацію. Тож, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства було встановлено, що гарантії дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) нормативно-правові та

2) організаційні. Узагальнено, що на сьогоднішній день загальним трудовим законодавством, перелік гарантій дотримання прав та свобод працівника в процесі проведення службового розслідування є фактично не визначеним. Вирішити це проблемне питання необхідно у Трудовому кодексі України, прийняття якого наразі є одним із найактуальніших.

8. Обґрунтовано, що для імплементації у вітчизняні реалії підходять наступні ефективні механізми здійснення службових розслідувань зарубіжних держав:

а) на прикладі зарубіжних країн, у Кодексі законів про працю України необхідно виділити норми, які включають в себе базовий набір вимог та загальну форму службового розслідування, обов'язкову для всіх сфер трудової діяльності;

б) доречно запровадити можливість використання в межах службового розслідування медіаційних заходів, які забезпечать не тільки задоволення інтересів всіх сторін, але й максимально ефективно та, що найбільш головне, добровільне вирішення питання про відшкодування шкоди завданої дисциплінарним проступком;

в) необхідно закріпити на законодавчому рівні вимогу, щодо обов'язкової участі в процесі службового розслідування представників профспілкових організацій та представників сторін (роботодавця та працівника), які будуть надавати правову підтримку працівнику, відносно якого це розслідування проводиться;

г) на законодавчому рівні слід встановити вимоги до локального трудового акту, яким завершується службове розслідування та оголошується дисциплінарне стягнення, як то: підстави його застосування; докази, що підтверджують вину працівника; виховні заходи проведені керівництвом підприємства з метою унеможливлення вчинення працівником аналогічних дисциплінарних проступків в майбутньому тощо;

г) в положеннях Кодексу законів про працю України варто задекларувати виховну мету здійснення службового розслідування,

реалізація якого має привести не тільки до покарання працівника, але й підвищення його професійних можливостей.

9. З'ясовано, що ключовими напрямками вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України є наступні:

1) необхідно переглянути зміст положень основного закону у сфері праці – Кодексу законів про працю України, зокрема:

а) закріпити: що притягненню найманого працівника до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності може передувати службове розслідування, яке проводиться з метою з'ясування вини працівника, встановлення всіх обставин правопорушення, визначення тяжкості проступку, характеру та розміру його наслідків; що воно (службове розслідування) може бути ініційоване як роботодавцем, так і самим найманим працівником; що законодавством можуть бути передбачені випадки, коли службове розслідування проводиться в обов'язковому порядку;

б) передбачити, що підстави та порядок проведення службового розслідування визначаються цим Кодексом та локальними нормативно-правовими актами. Особливості проведення службових перевірок щодо окремих специфічних категорій працівників (поліцейських, службовців Державного бюро розслідувань, Національного антикорупційного бюро України та ін.) визначаються спеціальними нормативно-правовими актами.

2) у трудовому законодавстві доцільно передбачити, що відсутність на підприємстві (установі, організації) порядку про проведення службового розслідування не перешкоджає його проведенню. Дане положення необхідно тому, що як свідчить судова практика у ряді випадків працівники, оскаржуючи застосовані до них роботодавцем заходи відповідальності, посилаються на те, що проведене службового розслідування було незаконним, оскільки не передбачене жодним нормативно-правовим актом.

3) для того щоб службове розслідування не розцінювалося як тиск на найманого працівника та як щось незаконне, в силу відсутності положення

про його проведення, з метою забезпечення прав і законних інтересів працівників, щодо яких дане розслідування проводиться, а також у цілях забезпечення певної одноманітності застосування даної процедури доцільно розробити типовий порядок або рекомендації щодо проведення службових розслідувань на підприємствах (в установах, організаціях).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Академічний тлумачний словник: Словник української мови: в 11 томах. Т.8, 1977. 811с. URL: <http://sum.in.ua/s/rozsliduvaty>
2. Алексєєв С.С. Загальна теорія права: учень. 2-е изд., Перераб. і доп. Москва: ТК Велбі. Вид-во Проспект, 2008. 543 с.
3. Алексєєв С.С. Теория права. Москва : Изд-во БЕК, 1995. С. 88.
4. Алєєв, Р. Юридичний етимологічний словник [Електронний ресурс] / Р. Алєєв. М.: Вікон, 2002. 890 с.
5. Бабенко В.І. Прокурор у галузі охорони довкілля: сутність, повноваження, організація: навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В.І. Бабенко, М.В. Руденко. К.: Ін Юре, 2005. 408 с.
6. Баглаєнко С.С. Особливості правового регулювання службових розслідувань в органах Національної поліції України: автореф. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 25 с.
7. Баглаєнко, С. С. Напрями вдосконалення законодавства, яке визначає порядок проведення службових розслідувань в органах Національної поліції України [Електронний ресурс] / С. С. Баглаєнко // Порівняльно-аналітичне право. - 2018. - № 6. - С. 198-200. - Режим доступу: http://www.pap.in.ua/6_2018/56.pdf.
8. Бармак М.В. Державна служба в Російській імперії: правові основи формування та функціонування корпусу цивільних службовців (XVIII перша половина XIX ст.): монографія. Тернопіль: Вид-во Астон. 2006. 288 с.
9. Белякович Е.В. Понятие и пределы правового регулирования / Е.В. Белякович // Сибирский юридический вестник. 2006. №4(35). С.3-9.
10. Бєсчасний В.М. Механізм державного управління розвитком вищих навчальних закладів системи МВС України: дисертація / В.М. Бєсчасний // Київ: Рада по вивченню продуктивних сил України. 2010. 485 с.
11. Бир С. Кибернетика и управление производством / Пер. сангл. М.: Наука, 1965. 391 с.

12. Біла-Тіунова Л.Р. Державна служба України. Загальна частина: навч. посібник. Одеса, 2020. 511 с.
13. Білодід І.К. Словник української мови: в 11 томах. Том 8, 1977. Стор. 480.
14. Білозьоров Є. В. Правові гарантії прав і свобод людини та громадянина у сфері діяльності міліції : дис ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Євген Вікторович Білозьоров . Київ : Б.в., 2008 . 192 с.
15. Бойко В. Три закони від Гетьмана URL: <https://day.kyiv.ua/uk/article/podrobyci-istoriya-i-ya/try-zakony-vid-getmana>
16. Бойчук Д. Щодо питання про принципи права людини на захист/ Д. Бойчук// Підприємництво, господарство і право, 4/2018 (226). -175-179 с.
17. Болотіна Н.Б. Трудове право України : [підручник] / Н.Б. Болотіна. 4-е вид. К. : Вікар, 2006. 396 с
18. Босенко М. О. Поняття та ознаки наказу як різновиду правового акту в органах внутрішніх справ України / М. О. Босенко // Юридичний вісник. Повітряне і космічне право. 2011. № 3. С. 31-33
19. Бריךко А.М. Управління державною службою: історія становлення в межах українських земель. Державне будівництво. № 1 . 2015. С. 1-13.
20. Бугаев В. А. Воинские преступления и наказания: дис. ...канд. юрид. наук. Симферополь, 2001. 190 с.
21. Бугайчук К.Л. Адміністративні проступки: сутність та організаційно-правові заходи їх профілактики: автореферат /К.Л. Бугайчук // Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2002. 20 с.
22. Бутов П.С. Совершенствование материальных и процедурно-процессуальных норм о применении дисциплинарной ответственности работников по трудовому праву Российской Федерации: диссертация / П.С. Бутов // Челябинский государственный университет. 2005. 221 с.
23. Вагіна Н.М. Принципи публічного права [Текст]: дис. канд. юрид. наук: 12.00.01. Самара, 2004. 357 с.

24. Вапнярчук Н.М. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2010. 20 с.
25. Васьковська В. П. Право людини на безпеку та конституційно-правовий механізм його забезпечення [Текст] : дис... канд. юрид. наук: 12.00.02 / Васьковська Вікторія Петрівна ; Дніпропетровський держ. ун-т внутрішніх справ. Д., 2006. 224 с.
26. Веб-сайт: навчальні матеріали он-лайн. Україна у складі Речі посполитої. URL: https://pidru4niki.com/13560615/istoriya/ukrayina_skladi_rechi_pospolitoyi
27. Великий тлумачний словник сучасної української мови: уклад. і гол. ред. В.Т. Бусел. К.: Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. 1728 с.
28. Великий тлумачний словник української мови/ Упоряд. Т.В. Ковальова; Худож.-оформлювач Б.П.Бублик. К.: Харків: Фоліо, 2005. 767с.
29. Венедиктов В.С. Юридичні відповідальність працівників ОВС України: Монографія. Х.: Вид-во НУВС, 2003. 269с.
30. Венедиктов С.В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід: навч. посіб. К.: Алерта, 2012. 367 с.
31. Венедіктов В. С. Трудове право України : підручник. Київ: Істина, 2008. 384 с.
32. Венедіктов С.В. Трудове право Сполучених Штатів Америки : монографія / С.В. Венедіктов. Київ : Ніка-Центр, 2018. 168 с.
33. Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР / Н.В. Витрук. М.: Юрид. лит., 1985. 175 с.
34. Воленский М.С. Номенклатура. Господствующий класс Советского Союз. М.: Советская Россия. 1991. 624 с.
35. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навчальний посібник / К.Г. Волинка // К.: МАУП. 2003. 240 с.
36. Гаєвський Б. А. Основи науки управління / Б. А. Гаєвський. - К. : МАУП, 1998. 112 с.

37. Гвишиани Д. М. Организация управления / Д. М. Гвишиани. М. : Наука, 1972. 536 с.
38. Генеральный регламент 28 февраля 1720 г. Выверено по изд.: Реформы Петра I. Сборник док-в. Сост. В.И. Лебедев. М., Гос. соц.-эк. изд-во, 1937. С. 108–135. URL: <http://www.hist.msu.ru/ER/Etext/general.htm>
39. Герасимюк, К. Х., Миколук, Я. П. (2020). Трансформація ролі дисциплінарної комісії у притягненні державних службовців категорій «Б» та «В» до дисциплінарної відповідальності у зв'язку із внесенням змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади. Економіка, управління та адміністрування, №3(93), с.50–56
40. Гирич О.Г. Трудове право: Курс лекцій: Для студентів юрид. вузів та факультетів. К.: Вілбор, 1999. 208 с.
41. Голосніченко І. П. Попередження корисливих проступків засобами адміністративного права / І. П. Голосніченко. К. : Вища школа, 1991. 207 с.
42. Грищенко Р. До характеристики принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / Роман Грищенко // Підприємництво, господарство і право. 2019. № 12. С. 135-139. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2019.12.25>
43. Грищук А.Б. Історіографія питання становлення і розвитку інституту державної служби в Україні. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. № 3. 2013. С. 3-10.
44. Грохольський В.Л. Управління діяльністю спеціальних підрозділів МВС України по боротьбі з організованою злочинністю: дисертація // В.Л. Грохольський // Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2004. 415 с
45. Гурін В.В. Службове розслідування в органах внутрішніх справ України: автореф....канд. юрид. наук: 12.00.07. Київ, 2003. 18 с.

46. Декрет СНК РСФСР от 21 декабря 1922 г. «Временные правила о службе в государственных учреждениях и предприятиях». СУ РСФСР. 1923. № 1. Ст. 8.
47. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / За заг. ред. В.Б.Авер'янова. К.: Факт, 2003. 384 с.
48. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. К. : ЮрінкомІнтер, 2009. 624 с
49. Доржиев Ж.Б. Теория государства и права. Учебно-методическое пособие / Ж.Б. Жоржиев // Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2005. 345 с.
50. Економічна енциклопедія: у 3-х томах / [Б. Д. Гаврилишин та ін.]. - К. : Академія, Тернопіль: Академія нар. госп-ва, 2002. 952 с.
51. Енциклопедичний словник з державного управління / уклад. : Ю. П. Сурмін, В. Д. Бакуменко, А. М. Михненко та ін.; за ред. Ю.В. Ковбасюка, В. П. Трощинського, Ю. П. Сурміна. К.: НАДУ, 2010. 820 с.
52. Європейська соціальна хартія: хартія, міжнародний документ від 03.05.1996 // Відомості Верховної Ради України. 2007. №51. ст.2096.
53. Жижиленко А.А. О границе между уголовной и дисциплинарной неправдой по Уголовному Кодексу 1922 г. Право и Жизнь. М., 1925. Книга 1. С. 50-58.
54. Загорецька О.М. Наказ як основний розпорядчий документ організації: документознавчий аналіз / О.М. Загорецька // Студії з архівної справи та документознавства, 2008. Т. 16. С.84–89
55. Зайчук О.В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права / О.В. Зайчук // Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 22-28.
56. Іншин М.І. Історія виникнення, розвитку та формування державної служби в Україні. С. 4-9. URL: file:///C:/Users/HOME/Downloads/njj_2011_2_1.pdf.
57. Картузова І.О. Дисциплінарна відповідальність державних службовців: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса, 1999. 22с.

58. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М.: НОРМА-ИНФРА. М, 1998. 263с.
59. Ківалов С.В., Біла А.Г. Адміністративне право України : навч.-метод. посібн. : вид. 2-е перероб. і доп. Одеса : Юрид. літ., 2002. 312 с.
60. Книженко О.О. Звільнення від відбування покарання з випробуванням за кримінальним правом України: дисертація / О.О. Книженко // Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2003. 207 с.
61. Коваленко К. В. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2009. 21 с.
62. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 №322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до №50.
63. Колеснік Т.В. Сучасні підходи до застосування мотивації і стимулювання працівників / Т.В. Колеснік // Право і безпека. 2015. №3(58). С.115 - 120.
64. Колодій А.М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація та реалізації. Альманах права. 2012. Вип. 3. С. 42-46.
65. Колодій, А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація, місце і роль у правовій системі України [Текст] / А. М. Колодій // Правова система України: історія, стан та перспективи : у 5 т. / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Х. : Право, 2008. Т. 1.
66. Колотік Н.А. Система основних трудових прав працівників за трудовим законодавством України / Н.А. Колотік // Право і безпека. 2003. №2'4. С.121–125.
67. Колюка М.М. Адміністративно-правові проблеми відповідальності працівників органів внутрішніх справ: дисертація / М.М. Колюка // Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. 2003. 146 с.
68. Комзюк А. Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові

питання реалізації : монографія / А. Т. Комзюк ; за заг. ред. О. М. Бандурки. Х. : Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2002. 336 с.

69. Конвенція МОП N 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року: конвенція, міжнародний документ від 22.06.1982 №158 // Офіційний вісник України. 2007. №92. ст.3388.

70. Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі N 151: конвенція, міжнародний документ від 27.06.1978 №151 // Офіційний вісник Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/993_187.

71. Кондаков Н.И. Логический словарь справочник. 2-е изд, испр. и доп. М., 1975. 720с.

72. Конституція України: закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР // Офіційний вісник України. 2010. №72/1. ст.2598.

73. Котова Л. В. Основні трудові права працівника: правова природа та перспективи розвитку / Л. В. Котова // Форум права. 2011. № 1.С. 507-515

74. Краснов Є. В. Загальна характеристика основоположних принципів і прав у сфері праці / Є. В. Краснов // Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах : зб. матеріалів круглого столу / за ред. Л. П. Шумної. Чернігів : Чернігів. обереги, 2006. С. 27–30.

75. Кудрявцев В.Н. Законность: содержание и суверенное состояние //Законность в РФ. М.: Интерстиль, 1998. С.2-38.

76. Кузнєцов В. О. Відповідальність працівників податкової міліції за адміністративні проступки та порядок її реалізації : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Ірпінь, 2004. 261 с.

77. Кулачок, Л. В. Гарантії при наданні державної допомоги сім'ям з дітьми / Л. В. Кулачок // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2003. Вип. 21, ч.1. С. 146-152

78. Куракін О.М. Поняття і міст нормативно-правового регулювання як юридичного явища / О.М. Куракін // Держава та регіони. 2013. №3(41). С.10-15.
79. Кутоманов Д. Є. Забезпечення конституційних прав особи в досудовому провадженні по кримінальних справах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.09 / Кутоманов Дмитро Євгенович. Х., 2009. 216 с.
80. Куций О.А. Система юридичних гарантій суб'єктивних прав громадян // Вісник НУВС. 2003. №21. С.176-179
81. Кушніренко О. Г. Права і свободи людини і громадянина : навч. посібник / О. Г. Кушніренко, Т. М. Слінько. Х. : Факт, 2001. 440 с.
82. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: дисертація / О.Я. Лаврів // Київ: Національна академія наук України. 2009. 211 с.
83. Лавровский В.А. Диалектика партийности и научной объективности в социальном познании / В.А. Лавровский // Принцип объективности и его роль в социальном познании. Межвузовский тематический сборник. Калининский государственный университет. Калинин, 1980. С.25-33.
84. Лазарев В.В. Пробелы в праве и пути их устранения. М.: Юрид. лит., 1974.
85. Лазор О.Д., Лазор О.Я. Державна служба в Україні: навч. посібн. К.: Дакор. КНТ. 2005. 472 с.
86. Локк Д. Избранные философские произведения. В 2-х т. [Вступит. статья М.С. Нарского, с. 5–54] М.: Соцэкгиз, 1960. Т.2. 532 с.
87. Малеин Н.С. Повышение роли закона в охране личных и имущественных прав граждан // Советское государство и право. 1974. № 6.
88. Малиновський В. Я. // Державне управління: Навчальний посібник. Вид. 2-ге, доп. та перероб. К.: Атіка, 2003. 576 с
89. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років [Текст] : дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /

Малихіна Яна Анатоліївна ; Харківський національний ун-т внутрішніх справ. Х., 2009. 176 с.

90. Малишев Б. Чотири проблеми із притягненням поліцейських до дисциплінарної відповідальності / Громадська спілка “Коаліція Реанімаційний Пакет Реформ” // URL: <https://gpr.org.ua/news/chotyry-problemy-iz-prytyahnennnyam-politsejskyh-do-dystryplinarnoji-vidpovidalnosti/>

91. Мамонов В.В. Гарантии прав, свобод и обязанностей граждан в СССР. Алма-Ата: Казахстан, 1981. 80 с.

92. Манохин В.М. Советское административное право: учебник. М.: Юридическая литература, 1977. 541 с.

93. Маркс К., Энгельс Ф. Твори. Т. 20

94. Мартиненко Б. Д. Детермінація гарантій прав і свобод людини / Б. Д. Мартиненко // Держава і право. 2006. № 34. С.232–237.

95. Марушева О.А. Державне управління механізмом нормативно-правового регулювання соціально-економічних відносин у будівництві: теоретичні засади / О.А. Марушева // Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток». 2017. №12. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/?op=1&z=1304>.

96. Марушева О.А. Досвід правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в країнах далекого зарубіжжя / О.А. Марушева // Держава і право. 2012. Вип. 56. С. 312-316.

97. Матузов Н. И. Теория государства и права : учебник / Матузов Н. И., Малько А. В. М. : Юристъ, 2004. 512 с.

98. Медведенко Н.В. Історичний огляд розвитку дисциплінарного провадження. The scientific heritage, 2017. № 9 (9). С. 74–80.

99. Медведенко Н.В. Правові та організаційні засади дисциплінарного провадження в органах Національної поліції України: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.07. Одеса. 2018. 256 с.

100. Мельник В.П., Солонинка Н.Г. Поняття і класифікація принципів трудового права / В.П. Мельник, Н.Г. Солонинка // Науковий вісник

Ужгородського національного університету. 2017. Випуск 44. Том 1. С.134-138.

101. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник / К Ю. Мельник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

102. Мельничук О. С. Право і держава в концепції правосвідомості І.О. Ільїна : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / О. С. Мельничук; кер. роботи Ю. М. Оборотов; Нац. ун.-т "Одеська юридична академія". Одеса, 2005. 196 с.

103. Менько М.С. До проблеми визначення поняття та особливості службового розслідування в органах Національної поліції України. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*, 23. Р. 167-171. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/219>

104. Миньковский Г.М. Пределы доказывания в советском уголовном процессе. - М.: Госюриздат, 1956. - С.88, 96.

105. Мордовец А.С. Гарантии прав личности: понятие и классификация // В кн. Теория государства и права. Курс лекций. Под. ред. Н.И.Матузова и А.В.Малько. М.: Юристъ, 1997. 672с.

106. Москвич Л.М., Подкопаєв С.В., Прилуцький С.В. Статус судді: питання теорії та практики : монографія. Харків : ВД «ІНЖЕК», 2004. 360 с.

107. Навроцький В.О. Теоретичні проблеми кримінально-правової кваліфікації. К.: Атіка, 1999. 418 с.

108. Назметдинов Р.Р. Трудовое право Соединенных Штатов Америки: автореф. дис... канд. юрид. наук. Москва, 2013. С. 29.

109. Нерсисянц В. С. Проблемы общей теории права и государства / В. С. Нерсисянц. М., 1999. 420с.

110. Неселєвська А. Проблеми вдосконалення трудової дисципліни через призму реформи державної служби / Підприємництво, господарство і право №5, 2018, с. 96-101

111. Нечипорук С.В. Конституційні засади організації та функціонування судової влади в Україні (питання теорії і практики) [Текст] : дис. канд. юрид. наук : 12.00.02. Київ, 2011. 225 арк.

112. Никифоров О.В. Дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел: дисс. ...канд. юрид. наук: 12.00.02. Омский юрид. институт МВД РФ. Омск, 1998. 202 с.

113. Нікіфоров В.Ю. Захист профспілками соціально-трудоових прав працівників в умовах ринкової економіки (теоретично-правовий аспект): дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / В.Ю. Нікіфоров. Х., 2005. 187 с.

114. Новак О.Д. Дисциплінарний проступок як підстава дисциплінарної відповідальності державного службовця / О.Д. Новак // Часопис Київського університету права. 2012. № 2. С. 130

115. Новий тлумачний словник української мови / Укладачі В.Яременко, О.Сліпченко: В 4-х томах. К.: Аконт, 1998. Т.3. 927 с.

116. Об утверждении Кодекса законов о труде Украинской УССР: Закон от 10.12.1971 № 322-VIII. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/Z710322.html.

117. Об утверждении Положения об адвокатуре Украинской ССР: Положение; Закон УССР от 31.10.1980. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T801050.html

118. Оболенський О.Ю. Державна служба: навчальн. посібн. К.: КНЕУ, 2003. 344 с.

119. Общая теория государства и права: Академический курс : в 2 т. Т. 2: Теория права / под ред. М. Н. Марченко. М. : Изд-во «Зерцало», 1998. 656 с.

120. Олійник С.Д. Зарубіжний досвід правового регулювання трудової дисципліни в Польщі та Естонії / С.Д. Олійник // Науковий вісник публічного та приватного права. 2019. Випуск 5, том 2. С.85– 91.

121. Оніщенко Н. М. Правове регулювання та правовий вплив: поняття, взаємообумовленість та відмінність / Н. М. Оніщенко // Держава і право. Випуск 25. К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2004. С. 3-8.

122. Опацький В. І. Організаційні засади здійснення державного контролю за діяльністю вищих навчальних закладів України. Форум права. 2011. № 1. С. 736–741

123. Організація роботи в органах прокуратури / І.Є.Марочкін, П.М.Каркач, О.Б.Червякова та ін.: навч. Пос. Х.: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2002. 196 с.

124. Основы менеджмента: учеб. [для вузов] / [Д. Д. Вачугов, Т. Е. Березкина, Н. А. Кислякова и др.]; под ред. Д. Д. Вачугова. 2-е изд. перераб. и доп. Москва: Высш. шк., 2003. 376 с.

125. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність: Навч. посіб. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». 2015. 180 с.

126. Павленко С.О. Основи боротьби з хабарництвом: історичний аспект. Науковий вісник Національної академії внутрішніх справ. Київ, 2013. N 2. С. 373–382.

127. Падалка А.О. Досвід європейських країн та США щодо правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку та шляхи його забезпечення для України / А.О. Падалка // Соціальне право. 2019. №1. С.26–33.

128. Палько В. І. Адміністративно-правове регулювання видворення за межі України іноземців та осіб без громадянства : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Одеса, 2004. 257 с.

129. Пащенко М. Нормативне та індивідуальне правове регулювання природних прав людини / М. Пащенко // Підприємництво, господарство і право. 2019. №9. С.175 180.

130. Пилипенко П. Д. Дисциплінарний проступок як підстава юридичної відповідальності у сфері трудових правовідносин. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2010. № 3. С. 183-189.
131. Пиріг Р. Державна служба Гетьманату Павла Скоропадського (квітень-рудень 1918 р.). Україна ХХ ст.: культура, ідеологія, політика: Зб. ст. К., 2009. Вип. 15, ч. 1. С. 66-95. Бібліогр.: 83 назв. укр. С. 66-95. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/85572>.
132. Піскун І. І. Стадії службового розслідування в Збройних силах України [Електронний ресурс] / І. І. Піскун, О. А. Гутнік // Юрид. наук. електрон. журн. / Запорізь. нац. ун-т. 2020. № 2. С. 477-480
133. Плішкін В. М. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / за заг. ред. к.ю.н. Ю. Ф. Кравченка. Київ: НАВСУ, 1999. 702 с.
134. Плюхін Н.В. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих. Москва: Юридическая литература, 1978. 72 с.
135. Подорожній А.Ю. Зарубіжний досвід правового регулювання притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності / А.Ю. Подорожній // Науковий вісник публічного та приватного права. 2018. Випуск 4, том 2. С.40-45.
136. Подорожній Є.Ю. Особливості юридичної відповідальності у трудовому праві України: дисертація / Є.Ю. Подорожній // Харків: Харківський національний університет внутрішніх справ. 2016. 426 с.
137. Полное собрание законов Российской Империи. Собрание Первое. 1649-1825 гг. / под ред. М. М. Сперанского. СПб.: Изд-во Тип. II Отделения Собственной Его Императорского Величества Канцелярии, 1830. Т. 5, закон N 2786. URL: http://nlr.ru/e-res/law_r/content.html
138. Положення про дисциплінарні комісії в Національній поліції України: наказ від 07.11.2018 №893 // Офіційний вісник України. 2018. №98. ст.487.

139. Положення про дисциплінарну комісію з розгляду дисциплінарних справ Державного архіву Кіровоградської області / Наказ директора Державного архіву Кіровоградської області від 18 червня 2019 року № 78 URL: http://dakiro.kr-admin.gov.ua/dod/2019/doradchi_orhani/Komisiya/disciplinarny/polozhenya.pdf

140. Попович Є. М. Управління органами прокуратури України: організаційно-правові проблеми : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Є. М. Попович ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Х. : [б. и.], 2010. 373 с.

141. Порядок проведення службового розслідування у виконавчому комітеті Софіївської селищної ради / Затвердженою Розпорядження Софіївського селищного голови від 26 березня 2019р. № 45-од / URL: <https://sofotg.gov.ua/storage/documents/attachments/793f352d5eaedf3d7bbe5d10e20091d6.pdf>

142. Постановление ВЦИК от 7 июля 1923 г. «Положение о дисциплинарных судах». СУ РСФСР. 1923. № 54. Ст. 531.

143. Права человека. Учебник для вузов / Ответственный редактор член–корр. РАН, доктор юридических наук Е.А. Лукашева. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА ИНФРА - М), 2001. 573 с.

144. Права человека: время трудных решений: Сб. ст. М.: Институт государства и права АН СССР, 1991. 175 с.

145. Прийма С. В. Поняття принципу в аспекті співвідношення з суміжними категоріями / С. В. Прийма // Державне будівництво та місцеве самоврядування. 2014. Вип. 28. С. 46-55.

146. Про адвокатуру та адвокатську діяльність: Закон України від 05.07.2012 № 5076-VI. Голос України від 14.08.2012 № 148-149.

147. Про внесення змін до деяких законів України щодо перезавантаження влади Закон України від 19.09.2019 р. № 117-IX // URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

148. Про державний нотаріат: Закон УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3377-08#Text>

149. Про державну службу: Закон України № 3723-XII від 16.12.1993 р. (перша редакція). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12/ed19931216#Text>

150. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Голос України від 31.12.2015 № 250

151. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України: закон від 24.03.1999 №551-XIV // Відомості Верховної Ради України. 1999. №22. ст.197.

152. Про Дисциплінарний статут Національної поліції України / Закон України; Статут від 15.03.2018 № 2337-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2337-19/conv#Text>

153. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту: Закон України від 05.03.2009 № 1068- VI. Голос України від 09.04.2009 № 64.

154. Про застосування Конституції України при здійсненні правосуддя : Постанова №9 Пленуму Верховного Суду України від 01.11.1996 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=v0009700-96>.

155. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах внутрішніх справ України: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 12 березня 2013 року № 230. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0541-13#Text>

156. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службових розслідувань в органах прокуратури: наказ Генеральної прокуратури України від 06.12.2017 № 343. Офіційний вісник України від 30.01.2018 018 р., № 9, стор. 73, стаття 338, код акта 88886/2018. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0008-18?find=1&text=%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B6%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D0%B5+%D1%80%D0%BE%D0%B7%D1%81%D0%BB%D1%96%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F#w2_5

157. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування в органах прокуратури України: наказ Генерального прокурора України від 21 лютого 2001 № 69к. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0069900-01#Text>

158. Про затвердження Інструкції про порядок проведення службового розслідування у Збройних Силах України: наказ Міністерства оборони України від 15 березня 2004 року № 82. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/REG8984?an=81>

159. Про затвердження Порядку здійснення дисциплінарного провадження / Постанова Кабінету Міністрів України від 04.12.2019 № 1039 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2019-п/conv#Text>

160. Про затвердження Порядку проведення службових розслідувань у Національній гвардії України: наказ від 21.04.2020 №347 // Офіційний вісник України. 2020. №44. ст.1420.

161. Про затвердження Порядку проведення службового розслідування у Збройних Силах України: наказ від 21.11.2017 №608 // Офіційний вісник України. 2018. №11. ст.401.

162. Про Національну поліцію: Закон України від № 580-VIII від 02.07.2015. Голос України від 06.08.2015 /№ 141 142/.

163. Про прокуратуру СРСР: Закон СРСР від 30.11.1979. URL: <http://www.economics.kiev.ua/download/ZakonySSSR/data02/tex13787.htm>

164. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. Голос України від 25.10.2014 № 206.

165. Про реалізацію окремих положень Дисциплінарного статуту Національної поліції України: наказ Міністерства внутрішніх справ України від 07.11.2018 № 893. Офіційний вісник України від 21.12.2018 2018 р., № 98, стор. 476, стаття 3257, код акта 92580/2018

166. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019 / офіційний веб-портал ВРУ // URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

167. Прудон П. Война и мир: исследование о принципе и содержании международного права / П. Прудон.– М. : А. Чичерин и Ко , 1864.
168. Пучкова М. В. Обеспечение прав граждан органами управления союзной республики / Пучкова М. В.; отв. ред. Б. М. Лазарев. М. : Наука, 1987. 142 с.
169. Рабінович П. М. Права людини і громадянина : навч. посіб. / П. М. Рабінович, М. І. Хавронюк. К. : Атіка, 2004. 464 с.
170. Радянський енциклопедичний словник [Текст] / за ред. А.М. Прохорова. 4-е изд. М.: Сов. енциклопедії., 1989. 1632 с.
171. Раєвнева О. В. Управління розвитком підприємства: методологія, механізми, моделі : [монографія] / О. В. Раєвнева. Харків : ВД "ІНЖЕК", 2006. 496 с.
172. Резолюція N 690 (1979) Парламентської асамблеї Ради Європи "Декларація про поліцію": резолюція, декларація від 08.05.1979 №690 // Офіційний вісник Верховної Ради України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/994_803.
173. Решение № 72621937, 28.02.2018, Славянский горрайонный суд Донецкой области / YouControl - Каталог судебных решений Украины // URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/72621937/>
174. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство») : від 9 лип. 1998 р. : Справа № 12-рп/98 // Офіційний вісник України. 1998. № 32. стор. 59.
175. Руднева О.М. Гендерна рівність у праві України: дисертація / О.М. Руднева // Харків: Національна юридична Академія України імені Ярослава Мудрого. 2002. 178 с.
176. Селіванов В. Приватно-правові засади розвитку вітчизняної юридичної науки // Право України. 2001. № 3. С. 21-32.

177. Сердюк І.А. Правоохоронні відносини: поняття, їх особливості та види: автореферат / І.А. Сердюк // Київський національний університет внутрішніх справ. 2008. 22 с.
178. Скакун О.Ф. Теория государства и права. Х.: Консум, 2000. 704 с.
179. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав наёмных работников // Культура демократии и право. Новосибирск, 1996. С. 425
180. Слободян Ю.Ю. Правове регулювання трудових відносин в Німеччині / Ю.Ю. Слободян // Вісник студентського наукового товариства Донецького національного університету імені Василя Стуса. 2020. Випуск 12. Том 2. С.91-95.
181. Словари и энциклопедии на академике. Веб-сайт: URL: https://encyclopediya_prava.academic.ru/1187/%D0%93%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%BB%D0%B0%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82
182. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2002. 248с.
183. Солодка К.Ю. Правове становище державних службовців Наддніпрянської України за нормами законодавства Російської Імперії у XVIII-XIX ст. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Історичні науки. 2019. Том 30 (69). № 4. С. 93-97
184. Сопілко І.М. Правові підстави для отримання органами державної влади України інформації / І.М. Сопілко // Часопис Київського університету права. 2009. №1. С.135-142.
185. Станіславський В.В. Запорозька Січ та Річ Посполита. 1686 1699. К.: Інститут історії України НАН України. 2004. 357 с.
186. Стариков Ю.Н. Курс общего административного права: в 3-х. томах. М.: Норма, 202. Т. 2: Государственная служба. Управленческие действия. Правовые акты управления. Административная юстиция. 2002. 728 с.

187. Стародубцев А. А. Організаційно-правові питання діяльності інспекцій з особового складу щодо зміцнення законності і дисципліни в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07. Харків, 1999. 195 с.

188. Стахура Б.І. Роль органів державної влади у забезпеченні прав людини і громадянина в демократичному суспільстві: теоретико-правовий вимір: дис. ... канд. юрид. наук за спец. 12.00.01– теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень; МВС, Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів, 2016. 180 с.

189. Стратієнко Л.В. особливості нормативно-правового регулювання організації та функціонування господарських судів України / Л.В. Стратієнко // Форум права. 2013. №1. С.968 975.

190. Страчук О. Класифікація принципів трудового права України / О. Страчук // Юридична Україна. 2011. №8. С.82 86.

191. Сучасний словник із суспільних наук [Текст] / за ред. О. Г. Данильяна, М. І. Панова. Х. : Прапор, 2006. 432 с.

192. Теория государства и права: учеб. / [под ред. Н. И. Матузова и А. В. Малько]. М. : Юристъ, 2001. 776 с.

193. Теория права и государства /Под ред. В.В. Лазарева. М.: Право и Закон, 2001. 576с.

194. Теорія управління органами внутрішніх справ: підручник / за ред. Ю. Ф. Кравченка. Київ: Нац. акад. внутр. справ України, 1999. 702 с.

195. Тлумачний словник української мови / Т. В. Ковальова, Л. П. Коврига [уклад.]. Х. : Синтекс, 2002. 672 с.

196. Толковый словарь Ожегова онлайн. URL: <https://slovarozhegova.ru/word.php?wordid=26487#:~:text=1.,%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D1%8B%2C%D0%BE%D0%B1%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%8F%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%B0%20%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D0%B0>.

197. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / под ред. Д.Н. Ушакова. М.: Русские словари, 1994. Т. 2. С. 523
198. Трудове право України : [навчально-методичний посібник для студентів денної та заочної форми навчання з спеціальності «Правознавство»]. Дн-ськ, 2015. Частина 1. 2015. С. 38.
199. Трудовое право. Учебник /Под ред. В В. Смирнова. М.: Проспект, 1997/ 418 с.
200. Трудовое право : [учебник] / отв. ред. проф. О.В. Смирнов. М. : Статус ЛТД+, 1996. С. 23–24
201. Трудовой кодекс Республики Беларусь: закон от 26.07.1999 №296-3 // Электронный портал законодательства Республики Беларусь «Эталон ONLINE». URL: <http://etalonline.by/document/?regnum=НК9900296>.
202. Трудовой кодекс Республики Казахстан: кодекс от 23.11.2015 №414-V // Официальный веб-портал законодательства Республики Казахстан. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832#pos=1406;-54
203. Трудовой кодекс Республики Молдова: кодекс от 28.03.2003 №154-XV // Официальный веб-портал законодательства Республики Молдова. URL: http://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053#pos=1832;-5
204. Трудовой кодекс Российской Федерации: кодекс, закон от 30.12.2001 №197-ФЗ // Интернет портал законодательства Российской Федерации «Консультант Плюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/b689722ac6dae21f3e5bd37ab72104cd40e4091a/.
205. Философский словарь/ Под ред. И.Т. Фролова. 5-е изд. М.: Политиздат, 1986. 590с.
206. Философский энциклопедический словарь. М.: ИНФРА М, 1997. 576 с.
207. Философский энциклопедический словарь. М.: Советская энциклопедия, 1989. 815 с.

208. Халфина Р.О. Право как средство социального управления / отв. ред. М.И. Пискотин; АН СССР. Институт государства и права. Москва : Наука, 1988. 254 с.
209. Харченко В. Принципи формування системи стратегічного управління розвитком промислового підприємства / В. Харченко // Схід. - 2014. № 4. С. 66-71.
210. Хук ван М. Право как коммуникация / Хук ван М. СПб., 2012.
211. Червяцова А.О. Конституційно-правова відповідальність в системі видів юридичної відповідальності: теоретико-правовий аспект / А.О. Червяцова // Харків: Національний університет внутрішніх справ. 2004. –202 с.
212. Чередниченко Н.В. Трудова дисципліна у системі трудових правовідносин [Текст] / Н.В. Чередниченко // Міжнародно-правове забезпечення стабільності та безпеки суспільства: матеріали науково-теоретичної конференції викладачів, аспірантів та студ. юридичного фак-ту, м. Суми, 25 травня 2013 р. / Ред.кол.: А.М. Куліш, М.М. Бурбика, М.І. Логвиненко, В.М. Семенов, А.В. Баранова. Суми: СумДУ, 2013. С. 211-212.
213. Шевела В.О. Трудова дисципліна в порівняльно-правовому аспекті: пропозиції до реформування українського законодавства / В.О. Шевела // Право і суспільство. 2019. №1. частина 2. С.71–80.
214. Шершенькова В.А. Кримінальна відповідальність військових в Україні у XVIII XIX ст.ст. Правове життя сучасної України: у 3 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 15 трав. 2020 р.). Одеса: Гельветика, 2020. Т. 1. С. 176–179.
215. Шопіна І.М. Щодо концептуальних підходів до визначення поняття правового регулювання / І.М. Шопуна // Форму права. 2011 №2. С.1055-1061.
216. Шоптенко С.С. Дисциплінарні провадження в Національній поліції України: зміст та особливості реалізації. Форум права. 2017. № 5. С. 454-459.

217. Шумилов В.М. Правовая система США: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Междунар. отношения, 2006. С. 93.
218. Щербина В.І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 1998. 22 с.
219. Щупаківський Р.В. Загальні принципи права та їх значення для адміністративно-телекомунікаційного права/ Р.В. Щупаківський // серія: Право. 2019. № 4 (66)
220. Юридична енциклопедія : В 6 т. / Редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 1 : А Г. К. : Вид-во «Юридична думка», 2011. 656 с.
221. Юридичний вісник: В 6 т.. К.: Укр. Енцикл., 1998. Т.1: А-Г. 345с.
222. Ямпольская Ц.А. О принципах государственного управления. Некоторые методологические аспекты // Советское государство и право. 1967. № 3. С. 3-5.
223. Goldman A., Corrada R. Labour Law in the USA: Wolters Kluwer Law & Business. 4 edition, 2014. P. 381.
224. Tõõlepingu seadus Vastu võetud 17.12.2008 RT I 2009, 5, 35 jõustumine 01.07.2009.

ДОДАТКИ

Додаток А

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ,

в яких опубліковані основні наукові результати дисертації:

1. Зайцева Ю.Л. До характеристики підстав проведення службового розслідування. *Юридична наука*. 2019. №11. С. 87–91.
2. Зайцева Ю.Л. Стан нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. *Юридична наука*. 2020. №3. С. 146–150.
3. Зайцева Ю.Л. Зарубіжний досвід проведення службових розслідувань та можливості його використання в Україні. *Юридична наука*. 2020. №4. С. 65–69.
4. Зайцева Ю. До проблеми визначення принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві. *KELM*. 2021. № 1. С. 153–158 (Республіка Польща)
5. Зайцева Ю.Л. До проблеми вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 5. С. 76–81.

які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

6. Зайцева Ю.Л. Досвід Сполучених Штатів Америки щодо проведення службових розслідувань та можливості його використання в Україні. Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 15–16 вересня 2020 р. – К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 27–30.
7. Зайцева Ю.Л. До обґрунтування необхідності вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України. Сучасні проблеми юридичної науки

в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 березня 2020 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 40–43.

8. Зайцева Ю.Л. Проблеми нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 лютого 2021 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 40–43.

Акти впровадження


**ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ЗАКОНОДАВСТВА**

04053, Київ, пров. Несторівський, 4. тел. 235 96 01, факс. 235 96 05. e-mail: zak_norm@rada.gov.ua

№ 22/689-1/15

„16” 05 2019 р.

АКТ
впровадження у практичну діяльність
Інституту законодавства Верховної Ради України
результатів дисертації здобувача наукового ступеня доктора філософії
Національної академії внутрішніх справ Зайцевої Юлії Леонідівни на тему
«Правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві
України»

Повідомляємо спеціалізованій вченій раді Національної академії внутрішніх справ, що наукові положення, розроблені здобувачем наукового ступеня доктора філософії Зайцевою Юлією Леонідівною під час підготовки дисертації за спеціальністю 081 – Право на тему «Правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України», які стосуються з'ясування сутності та особливостей правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України, можуть бути використані Інститутом законодавства Верховної Ради України у підготовці відповідних законопроектів, спрямованих на удосконалення законодавства та правозастосовної практики у цій сфері.

Заслуговують на увагу розроблені Зайцевою Юлією Леонідівною зміни та доповнення до чинного національного законодавства, зокрема:

– запропоновано доповнити Главу Х «Трудова дисципліна» Кодексу законів про працю України додатковою статтею 149-1 «Службове розслідування», яку буде присвячено визначенню юридичного змісту службових розслідування та наведено загальні засади та особливості даної категорії. У подальшому подібні зміни необхідно врахувати при розробці Трудового кодексу України;

– доречно запровадити можливість використання в межах службового розслідування медіаційних заходів, які забезпечать не тільки задоволення інтересів всіх сторін, але й максимально ефективно та, що найбільш головне, добровільне вирішення питання про відшкодування шкоди завданої дисциплінарним проступком;

– на законодавчому рівні слід встановити вимоги до локального трудово-правового акту, яким завершується службове розслідування та оголошується дисциплінарне стягнення, як то: підстави його застосування; докази, що підтверджують вину працівника; виховні заходи проведені керівництвом підприємства з метою унеможливлення вчинення працівником аналогічних дисциплінарних проступків в майбутньому тощо.

Крім того, у Кодексі законів про працю України необхідно виділити норми, які включають в себе базовий набір вимог та загальну форму службового розслідування, обов'язкову для всіх сфер трудової діяльності. Також потрібно

закріпити на законодавчому рівні вимогу щодо обов'язкової участі у процесі службового розслідування представників профспілкових організацій та представників сторін (роботодавця та працівника), які будуть надавати правову підтримку працівнику, відносно якого це розслідування проводиться.

Наведені вище висновки та рекомендації Зайцевої Юлії Леонідівни взяті до уваги Інститутом законодавства Верховної Ради України і будуть враховуватись при підготовці експертно-аналітичних матеріалів для відповідних Комітетів Верховної Ради України з метою удосконалення трудового законодавства України.

Директор,
академік НАН України



О. Л. Копиленко

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. Президента Науково-дослідного
інституту публічного права,
доктор юридичних наук, доцент


Сергій КОРОЄД
« 18 » 01 2021 р.

АКТ

впровадження результатів дисертації здобувача наукового ступеня доктора філософії Національної академії внутрішніх справ Зайцевої Юлії Леонідівни на тему «Правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України» у науково-дослідну роботу Науково-дослідного інституту публічного права

Комісія в складі: в.о. президента Науково-дослідного інституту публічного права, доктора юридичних наук, доцента Короєда Сергія Олексійовича (голова комісії), завідувача аспірантури, доктора юридичних наук, доцента Сороки Лариси Володимирівни, завідувача відділу науково-правових експертиз та законопроектних робіт, кандидата юридичних наук, старшого дослідника Куркової Ксенії Миколаївни, склала цей акт про те, що матеріали дисертації здобувача наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право» Національної академії внутрішніх справ Зайцевої Юлії Леонідівни на тему «Правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України» мають необхідний теоретичний, методологічний рівень, практичну значущість і використовуються в науково-дослідній роботі наукових відділів Науково-дослідного інституту публічного права, зокрема для подальшого розроблення наукових питань щодо регулювання службових розслідувань у трудовому праві України, а також у межах реалізації Інститутом теми науково-дослідницької роботи Науково-дослідного інституту публічного права «Правове забезпечення прав, свобод та законних інтересів суб'єктів публічно-правових відносин» (номер державної реєстрації 0115U005495).

Використання результатів дисертації сприятиме активізації та підвищенню ефективності наукової роботи працівників відділів та аспірантів Науково-дослідного інституту публічного права.

ВИСНОВОК

Результати дисертації Зайцевої Юлії Леонідівни на тему «Правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України» на здобуття наукового ступеня доктора філософії вважати впровадженими в науково-дослідну роботу Науково-дослідного інституту публічного права під час

проведення загальнотеоретичних і галузевих досліджень, спрямованих на вирішення теоретико-методологічних проблем науки адміністративного права.

Голова комісії:



Сергій КОРОЄД

Члени комісії:



Лариса СОРОКА



Ксенія КУРКОВА

ЗАТВЕРДЖУЮ
 Перший проректор Національної
 академії внутрішніх справ,
 доктор юридичних наук, професор
Станіслав ГУСАРЄВ
 _____ 2021 року

АКТ
про впровадження результатів дисертації
здобувача наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08
«Право» за спеціальністю 081 «Право»
Національної академії внутрішніх справ
Зайцевої Юлії Леонідівни
на тему «Правове регулювання службових розслідувань у трудовому
праві України»
в освітній процес Національної академії внутрішніх справ

Комісія в складі: професора кафедри цивільно-правових дисциплін, доктора юридичних наук, професора Чурпіти Ганни Вікторівни (голова комісії); старшого наукового співробітника відділу докторантури та ад'юнктури, кандидата юридичних наук, старшого дослідника Панченко Ольги Іванівни; заступника начальника навчально-методичного відділу, кандидата юридичних наук Бистрицького Богдана Юрійовича склала цей акт про те, що результати дисертації здобувача наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право» Національної академії внутрішніх справ Зайцевої Юлії Леонідівни на тему «Правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України» впроваджено в освітній процес академії, зокрема:

1. Матеріали дисертації здобувача застосовуються в освітньому процесі під час підготовки та проведення лекцій, семінарських і практичних занять зі здобувачами вищої освіти з навчальних дисциплін: «Трудове право», «Трудове право та право соціального забезпечення», «Актуальні проблеми трудового права».

2. Результати дослідження Зайцевої Юлії Леонідівни відображені в наукових статтях і науково-практичних конференціях для здобувачів вищої освіти, де в якості джерел для підготовки навчальних матеріалів рекомендовано такі публікації:

Зайцева Ю.Л. До характеристики підстав проведення службового розслідування. *Юридична наука*. 2019. №11. С. 87–91.

Зайцева Ю.Л. Стан нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. *Юридична наука*. 2020. №3. С. 146–150.

Зайцева Ю.Л. Зарубіжний досвід проведення службових розслідувань та можливості його використання в Україні. *Юридична наука*. 2020. №4. С. 65–69.

Зайцева Ю. До проблеми визначення принципів проведення службових розслідувань у трудовому праві. *KELM*. 2021. № 1. С. 153–158 (Республіка Польща).

Зайцева Ю.Л. До проблеми вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2021. Випуск 5. С. 76–81.

Зайцева Ю.Л. Досвід Сполучених Штатів Америки щодо проведення службових розслідувань та можливості його використання в Україні. Сучасні правові системи світу в умовах глобалізації: реалії та перспективи: Міжнародна науково-практична конференція, м. Київ, 15–16 вересня 2020 р. – К.: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 27–30.

Зайцева Ю.Л. До обґрунтування необхідності вдосконалення законодавства, яке визначає правові засади проведення службових розслідувань у трудовому праві України. Сучасні проблеми юридичної науки в Україні: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 березня 2020 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2020. С. 40–43.

Зайцева Ю.Л. Проблеми нормативно-правового регулювання службових розслідувань у трудовому праві України. Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у XXI сторіччі: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 17–18 лютого 2021 р. – Київ: Науково-дослідний інститут публічного права, 2021. С. 40–43.

3. Зазначені праці підтверджують належний навчально-методичний рівень, актуальність обраної тематики, фахову підготовку дисертації здобувача наукового ступеня доктора філософії в галузі знань 08 «Право» за спеціальністю 081 «Право» Національної академії внутрішніх справ Зайцевої Юлії Леонідівни на тему «Правове регулювання службових розслідувань у трудовому праві України», а також практичну значущість роботи та можливість використання результатів дослідження під час викладання зазначених вище навчальних дисциплін.

Голова комісії



Ганна ЧУРПИТА

Члени комісії:



Ольга ПАНЧЕНКО

Богдан БИСТРИЦЬКИЙ