УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.35

РЕУЦЬКОВ О.Г.

ПІДСТАВИ ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ІЗ ПРАЦІВНИКАМИ ПОЛІЦІЇ

У статті проаналізовано специфіку виникнення трудових правовідносин із працівниками поліції. Виведено наукові підходи до визначення передумов їх виникнення. Обґрунтовано законодавчий і авторський перелік підстав виникнення трудових правовідносин із працівниками поліції. Визначено зміст і значення кожної з них. Визначені такі особливості атестації працівників поліції, як підстави виникнення трудових відносин: 1) невизначеність – основною особливістю атестації як підстави виникнення трудових відносин із працівниками поліції є саме її невизначений правовий статус. Найбільш часто процедуру атестації застосовують до тих осіб, що раніше працювали в міліції, для визначення їхньої можливості якісно виконувати професійні обов'язки вже в Національній поліції. Разом із тим частота оскаржень прийнятих рішень атестаційної комісії у суді є надзвичайно високою, що ще раз підтверджує недосконалість правового регулювання даної підстави; 2) тривалість – на відміну від конкурсу, проведення якого має чіткі строки, між різними етапами атестації може пройти велика кількість часу, що ускладнює процес отримання посади, а отже, пояснює виникнення трудових відносин. Крім того, ще однією відмінністю від конкурсу є відсутність обов'язку в керівника приймати відповідний наказ про призначення, що, у свою чергу, робить процес атестування більш тривалим; 3) індивідуальність – така особливість пов'язана з відсутністю чітких критеріїв для встановлення, якою саме процедурою необхідно скористуватись – конкурсом чи атестуванням – для виникнення трудових відносин. У свою чергу, це призводить до того, що рішення про атестацію приймається безпосереднім керівником на власний розсуд. Зроблено висновок, що виникнення трудових відносин відбувається на основі саме системи, а не сукупності юридичних фактів, оскільки вони є взаємопов'язаними, їх послідовність неможливо змінити, а кожен із них окремо не має самостійного значення. Варто наголосити, що система юридичних фактів, у результаті настання яких виникають трудові відносини, повинна бути вдосконалена щодо збільшення прав саме працівника поліції щодо комфортності умов праці.

Ключові слова: *підстави виникнення правовідносин, працівники поліції, трудові правовідносини, праця, трудові відносини.*

In the article the specifics of the occurrence of labor relations with police officers are analyzed. The scientific approaches to determining the prerequisites for their occurrence are presented. Legislative and author's list of the grounds for the employment relationship with police officers are substantiated. The content and meaning of each are determined. The following features of attestation of police officers are identified as grounds for the emergence of employment relations: 1) uncertainty – the main feature of attestation, as the grounds for the emergence of employment relations with police officers is precisely its uncertain legal status. Most often, the appraisal procedure is applied to those who have previously worked in the police to determine their ability to perform professional duties qualitatively in the National Police. At the same time, the frequency of appeals against the decisions of the certification commission in court is extremely high, which again confirms the imperfection of the legal regulation of this ground; 2) duration – unlike the competition, which has clear deadlines, a large amount of time can elapse between the various stages of certification, which complicates the process of obtaining the position and, therefore, the emergence of employment relations. In addition, another

© РЕУЦЬКОВ О.Г. – здобувач (Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля)

difference from the competition is the lack of an obligation on the manager to take the appropriate appointment order, which in turn makes the certification process longer; 3) personality – such a feature is associated with the lack of clear criteria for determining which procedure should be used for competition or certification for the emergence of employment relations. In turn, this leads to the fact that the decision on the certification is made by the direct supervisor at his discretion. It is concluded that the emergence of labor relations is based on the system itself, not the totality of legal facts, since they are interrelated, their sequence cannot be changed, and each of them has no separate meaning. It should be emphasized that the system of legal facts which result in the occurrence of labor relations should be improved in order to increase the rights of the police officer in terms of comfort of working conditions.

Key words: *grounds for legal relations, police officers, labor relations, labor, labor relations.*

Вступ. Визначені проблеми стосуються і правового регулювання виникнення трудових відносин із працівниками поліції, що породжує необхідність у дослідженні їхніх підстав. Актуальність такого дослідження пов'язана, насамперед, із нещодавньою реформою поліції та недостатністю теоретичних напрацювань щодо наявності прогалин і колізій. Проблемність даної ситуації розкривається через потребу в поєднанні норм права трудового та законодавства щодо діяльності поліцейських, що відрізняються методами та підходами до правового регулювання. Так, у межах відносин між працівником поліції та його керівником необхідним є забезпечення як реалізації права на працю, втіленню якого не повинно існувати перешкод, так і реалізації мети діяльності Національної поліції. Таким чином, дослідження підстав виникнення трудових відносин із працівниками поліції дозволить з'ясувати, чи відбувається об'єктивний відбір на посади для працівників поліції, визначити проблемні аспекти. Крім того, дане дослідження надасть можливість визначити способи подолання таких проблем із урахуванням необхідності у збалансуванні та взаємодії норм права з різних законодавств. Результати такого дослідження підстав виникнення трудових відносин із працівниками поліції допоможуть гарантувати втілення права на працю, що міститиме лише правомірні обмеження, а також забезпечення охорони прав та свобод населення й підтримання правопорядку в сучасному суспільстві виключно правовими методами та згідно з європейськими тенденціями.

Стан дослідження. Хоча зміна законодавства спричиняє втрату актуальності теоретичних досліджень, проте обсяг наукових напрацювань щодо підстав виникнення трудових відносин є дещо більшим та включає в себе праці таких учених, як: В.А. Андронова, Д.В. Бандура, В.В. Єрьоменко, В.В. Жернаков В.М. Зеленський, М.І. Іншин, О.О. Коваленко, О.В. Лавріненко, К.Ю. Мельник, Н.П. Мокрицька, Н.М. Неумивайченко, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, М.О. Савєльєва, В.М. Слома, Л.В. Солодовник, І.В. Шульженко.

Результати дослідження. Звертаючись до дослідження теми підстав виникнення трудових відносин із працівниками поліції, слід вказати, що основним проблематичним аспектом є співвідношення між трудовим законодавством та законодавством щодо регулювання діяльності Національної поліції. Із метою більш глибокого дослідження необхідним є аналіз кожного підстави відокремлено. Так, на думку В.М. Зеленського, однією з підстав виникнення трудових відносин загалом є конкурс, тобто змагання, що проводиться з дотриманням певного порядку у випадках, передбачених законодавством, із метою визначення найкращого для зайняття вакантної посади серед осіб, які беруть у ньому участь [1, с. 504]. Дійсно, однією з обов'язкових умов вступу на посаду є проходження конкурсу, однак для працівника поліції юридичний факт проходження конкурсу або ж перемога в ньому не визначає права на виконання професійних обов'язків поліцейського. Крім того, для виникнення трудових відносин необхідним є волевиявлення двох сторін, однак проходження конкурсу засвідчує волю лише працівника. Таким чином, конкурс не може бути єдиною підставою для виникнення трудових відносин із працівником поліції та є лише елементом комплексу юридичних фактів.

Дещо іншого підходу дотримується В.М. Слома, який визначає, що «на основі трудового договору виникають трудові відносини працівника з роботодавцем, що неминуче спричиняє включення цих суб'єктів у цілу систему відносин, які регулюються трудовим правом» [2, с. 7]. Варто наголосити, що підписання трудового договору є обов'язковим і для працівників поліції. Проте, на відміну від звичайних трудових відносин, де трудовий договір є останнім юридичним фактом, для виникнення трудових відносин із працівником поліції необхідним є й проходження

конкурсу, а також підтвердження юридичного факту щодо відповідності законодавчим вимогам до поліцейського. Саме тому використання підходу, відповідно до якого для виникнення трудових відносин необхідним є лише виключно один юридичний факт, потребує вдосконалення та розширення.

У даному контексті вірною є думка В.А. Андронової, що «підставами виникнення трудових правовідносин є передбачені нормами права, спрямовані на встановлення конкретних трудових відносин, свідомі, узгоджені дії роботодавця і особи, яка вступає на роботу. До них належать: трудовий договір (контракт), акти (обрання, призначення, погодження, конкурсу, направлення тощо)» [3, с. 5]. Слід звернути увагу саме на множинність діяльності, спрямованої на виникнення трудових відносин. Серед науковців досі відсутня єдність щодо розуміння сукупності таких дій, яку визначають як складний юридичний факт, або ж фактичний склад. У межах даного дослідження ключовою є саме сутність щодо відповідності критеріям єдності й логічності, що були вірно названі автором. Такий підхід дозволяє розглянути причинно-наслідкові зв'язки, збалансовано визначаючи роль кожного юридичного факту. Крім того, саме через систему юридичних фактів можливо з'ясувати роль трудового законодавства та законодавства щодо Національної поліції у виникненні трудових відносин із працівниками поліції комплексно.

Досліджуючи підстави виникнення саме трудових відносин із поліцейськими, В.А. Єрьоменко вказує, що підставами їх виникнення «є переважно фактичні склади, в яких акт призначення є останнім фактом юридичного складу, який і позначає окремий спосіб реалізації особою права на проходження служби поліцейським [4, с. 58]. Тобто, на думку автора, визначальним юридичним фактом серед усіх необхідних є саме наказ про призначення на посаду. Дійсно, саме наказ закріплює і підтверджує наявність підстав для вступу та виражає волю роботодавця в особі держави. Проте останнє місце у хронологічній послідовності не може свідчити саме про важливість, а лише про необхідність реалізації такого факту. Крім того, спірним є положення щодо окремого способу реалізації, оскільки трудові відносини шляхом видання наказу закріплюються не лише щодо працівників поліції, але й щодо державних службовців загалом. Відповідно, в межах даного дослідження така особливість не може слугувати специфічною підставою через її загальний характер.

На думку К.Ю. Мельника, «контракт є підставою виникнення трудових правовідносин не з усіма категоріями поліцейських, тобто має доволі вибірковий характер, стосуючись лише керівного складу поліції, курсантів та вперше призначених на посади молодшого складу поліції. Крім того, підставою виникнення трудових відносин є й судове рішення щодо підписання трудового договору, зміст якого визначений законодавчо» [5, с. 168]. У даному випадку необхідним є доповнення щодо послідовності та взаємодії між судовим рішенням та підписанням контракту. Так, трудовий контракт із працівником поліції може бути підписаний на основі проходження конкурсу, а отже, підставою трудових відносин є трьохскладова система юридичних фактів, що закінчується виданням наказу. Разом із тим отримання посади на основі судового рішення потребує й наявності додаткових юридичних фактів, як то написання позовної заяви, наявність порушення права на працю та встановлена законодавча процедура щодо вступу на посаду. Варто наголосити, що оскільки вступ на посаду на основі рішення суду є лише одним із можливих варіантів, то необхідним є відокремлення обов'язкового набору юридичних і факультативних фактів. Зі свого боку, факультативність такої сукупності підстав визначає лише право на застосування й періодичність, однак не применшує обов'язковість юридичних наслідків щодо виникнення трудових відносин із працівниками поліції.

Отже, на основі проведеного аналізу наукових позицій та враховуючи положення законодавства, можливо визначити, що існує система юридичних фактів, послідовна реалізація яких і спричиняє виникнення трудових відносин із працівниками поліції. Відповідно, можливо виділити такий перелік юридичних фактів, які є підставами виникнення досліджуваних відносин:

1) рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу;
2) підписання контракту;
3) видання наказу про призначення на посаду;
4) набрання чинності рішення суду;
5) проведення атестації.

Рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу є першим обов'язковим елементом системи юридичних фактів, що призводять до виникнення трудових відносин із працівниками поліції. Таке рішення безпосередньо пов'язане із проведенням самого конкурсу, що зовсім не завжди є обов'язковим. Так, відповідно до ч. 3 ст. 53 Закону України «Про Національну поліцію»

«конкурс на службу в поліції обов'язково проводиться серед осіб, які вперше приймаються на службу в поліції із призначенням на посади молодшого складу поліції» [6]. Слід наголосити, що в усіх інших випадках застосування процедури конкурсу не є обов'язковим та може проводитись за бажанням керівника або ж бути замінено на атестування. Звертаючись до аналізу Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади [7], бачимо, що серед основних відмінностей конкурсу та атестації є більш глибокий аналіз професійної компетентності саме в конкурсі, що пов'язано з наявністю окремих тестів для виявлення психологічних якостей та професійних знань. Крім того, саме на конкурсі проводиться перевірка фізичної підготовки, а також здійснюється контроль за станом здоров'я кандидата на посаду. Саме тому проведення конкурсу, якщо особа вперше вступає на поліцейську службу, є позитивним фактом. Щодо застосування конкурсу в інших випадках, то доречним є визначення строку дійсності таких результатів, особливо щодо фізичної підготовки, що дозволить використовувати їх й під час повторного вступу на посаду або під час переведення на іншу рівнозначну посаду. Також встановлення строку дійсності надасть можливість значно зекономити фінансові ресурси.

Варто наголосити, що для реалізації такої підстави виникнення трудових відносин, як рішення поліцейської комісії, необхідним є попереднє втілення додаткових юридичних фактів. Так, відповідно до ст. 53 Закону України «Про Національну поліцію» «інформація (оголошення) про вакантні посади в поліції і про проведення конкурсу оприлюднюється на офіційному веб-порталі центрального органу управління поліції, відповідного територіального органу (закладу, установи) поліції» [6]. Тобто першим юридичним фактом, що ініціює увесь процес проведення конкурсу, є саме оприлюднення інформації. Дана норма забезпечує виконання вимоги щодо прозорості й гласності конкурсу, а також дозволяє охопити й, відповідно, зацікавити більшу кількість осіб. Наступними додатковими юридичними фактами можливо вважати подання особою-кандидатом відповідної заяви та визначених у законі документів, які дозволяють проаналізувати особу щодо відповідності законодавчим вимогам. Також до юридичних фактів слід включити проведення кожного з етапів конкурсу, як то тестування, співбесіда чи перевірка фізичної форми. Особливістю таких юридичних фактів є їх взаємодія і можливість викликати юридичні наслідки лише в сукупності.

Згідно зі ст. 7 розділу X Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади «за результатами складання загального рейтингу претендентів, які відповідають умовам конкурсу, визначають переможця конкурсу» [7]. Таким чином, вирішальним юридичним фактом для прийняття рішення поліцейською комісією є визначення переможця. Саме таке визначення переможця надає можливість перевірити вірність наступного рішення поліцейської комісії та здійснювати контроль за конкурсом на кожному з етапів. У свою чергу, ч. 6 ст. 54 Закону України «Про Національну поліцію» встановлено, що «рішення поліцейської комісії оформлюється протоколом» [6]. Такий протокол повинен бути оприлюднений не пізніше наступного дня після його підписання, що забезпечує оперативність отримання результатів. Таким чином, рішення поліцейської комісії у формі протоколу набуває чинності після оприлюднення і спричиняє виникнення обов'язку в керівника поліцейського щодо його підписання наказу та права у виникнення права в особи-кандидата на підписання контракту.

Отже, рішення поліцейської комісії за результатами конкурсу є останнім юридичним фактом у процесі проведення конкурсу. Його дослідження вказує на вдалість правового регулювання та гарантування можливості реалізувати право на працю для осіб, які вперше вступають на поліцейську службу. Разом із тим серед негативних аспектів можливо визначити відсутність критеріїв обрання саме конкурсу для його застосування до вступу на посаду повторно. Також дещо ускладнює процес вступу у трудові відносини й потреба в закріпленні результатів конкурсу та виборі переможця відповідним наказом керівника, що зменшує саме ефективність проведення конкурсу через затягнення реалізації його результатів.

Хронологічно наступним елементом системи юридичних фактів, що спричиняють виникнення трудових відносин із працівниками поліції, є підписання контракту. Відповідно до ч. 1 ст. 63 Закону України «Про Національну поліцію» «контракт про проходження служби в поліції – це письмовий договір, що укладається між громадянином України та державою, від імені якої виступає поліція, для визначення правових відносин між сторонами» [6]. Визначення контракту саме як договору стверджує про добровільність і можливість змінювати умови праці, хоча в межах поліцейської діяльності такі зміни є мінімальними. Важливим є визнання законодавцем не лише адміністративної, але й трудової природи відносин між Національною поліцією та працівником поліції щодо забезпечення права на працю. Разом із тим із такою позицією часто не

погоджуються науковці, до прикладу, М.І. Іншин звертає увагу на те, що «така категорична норма дещо звужує й навіть погіршує трудові права поліцейського, який позбавляється права «голосу». Як показує практика, головним завданням контракту є залучення до праці найбільш професійних й кваліфікованих працівників на умовах, взаємно вигідних для обох сторін, де вирішальним фактором виступає воля сторін» [8, с. 185]. Щодо професійності, то така вимога до працівників забезпечується шляхом проведення конкурсу та обрання його переможця. У свою чергу, оголошення про проведення конкурсу і подання заяви на участь у ньому і є фактом волевиявлення зі сторони роботодавця в особі Національної поліції та, власне, кандидата на посаду в поліції. Крім того, таке волевиявлення підтверджується через підписання контракту. Слід наголосити, що саме підписання контракту є добровільним для кандидата, а отже, збережено основну особливість трудових договорів.

Щодо зауваження автора про позбавлення «права «голосу» поліцейського», то слід частково погодитись із ним. Дійсно, працівник володіє обмеженими правами на видозмінення змісту такого контракту. Така ситуація пов'язана з існуванням Типового контракту, затвердженого Міністерством внутрішніх справ України [9]. Неможливість зміни основних положень щодо робочого часу, відпочинку, умов праці пояснюється метою створення Національної поліції та необхідністю виконання завдань щодо підтримання правопорядку в суспільстві, а отже, таке обмеження є обґрунтованим. Слід наголосити, що існування типової форми контракту виступає і засобом захисту основних трудових прав працівника поліції, оскільки визначає та фактично дублює положення трудового законодавства щодо прав й обов'язків сторін трудових відносин, а також закріплює їх обов'язковість. Як наслідок, такі права не можуть бути зменшені, а обов'язки розширені за бажанням керівника, що, у свою чергу, обмежує його можливості до свавілля та зловживання правом. Крім того, значно зменшені корупційні ризики щодо покращення умов праці, а отже, гарантується рівність працівників поліції.

Відповідно до ст. 8 Типової форми контракту про проходження служби в поліції «контракт набирає чинності з дня підписання Сторонами, якщо інше не передбачено умовами Контракту» [10]. Варто наголосити, що набуття чинності контракту є підставою саме для видання наказу про призначення на посаду, однак не для початку трудових відносин. Така ситуація пов'язана з необхідністю надання договірним відносинам адміністративного характеру.

Таким чином, до особливостей такого елементу складного юридичного факту, як підписання контракту, можливі віднести такі:

1) строковість – кожен контракт із працівником поліції укладається на визначений строк, що обґрунтовується можливою зміною законодавства та встановленням нових вимог або ж наступним переведенням чи підвищенням. Наслідком такої ситуації є потреба в постійному його перепідписанні. Разом із тим наявність визначеного строку не скасовує можливості розірвання контракту сторонами через звільнення з посади або неможливість виконання професійних обов'язків;

2) імперативність умов – на відміну від трудового договору та контракту, в досліджуваному документі умови праці, робочого часу, види відповідальності не можуть бути узгоджені між сторонами трудових відносин. Аналіз норм даного контракту свідчить і про відсутність використання диспозитивних методів. Така ситуація пов'язана з характером поліцейської діяльності і службових відносин, що не зменшує необхідності у зміні методів правового регулювання на такі, що дозволяють більш ефективно управляти виконанням обов'язків, що особливо стосується заохочення;

3) відсильний характер – проаналізувавши статі даного контракту, стає зрозуміло, що більшість із них не містять у собі норм права, а лише вказують на те, в якій частині Закону України «Про Національну поліцію» вони містяться. Позитивним аспектом даної особливості можна вважати відсутність дублювання, а отже, і зменшення ймовірності виникнення колізій між нормами права або ж прогалин щодо виключення певних повноважень працівника поліції.

Останнім елементом системи юридичних фактів, що є підставою для виникнення трудових відносин із державним службовцем, є наказ призначення на посаду поліцейського. Так, відповідно до ч. 2 ст. 56 Закону України «Про Національну поліцію» «службові відносини особи, яка вступає на службу в поліції, розпочинаються із дня видання наказу про призначення на посаду поліцейського» [6]. Таким чином, саме з моменту видання наказу можливо говорити про виникнення трудових відносин та набуття особою-кандидатом правового статусу працівника поліції. Варто наголосити, що невірним є виділення наказу про призначення саме як самостійної підстави виникнення трудових відносин із працівником поліції, оскільки його видання є неможливим

без проходження всіх попередніх етапів. У даному випадку наказ виконує роль гарантування та підтвердження отриманих результатів та волевиявлення сторін трудових відносин.

Дана позиція підтверджується і самим контрактом, де у ст. 3 розділу 1 визначено, що «трудові відносини розпочинаються із дня видання наказу про призначення на посаду» [9]. Дана норма допомагає усунути можливу проблему щодо виникнення трудових відносин та отримання відповідної оплати та стажу роботи, коли реалізація професійних обов'язків працівника поліції фактично є неможливою до моменту видання наказу. Разом із тим така ситуація ускладнює самий процес виникнення трудових відносин із працівником поліції через надмірну бюрократизованість, що сповільнює процес.

Таким чином, наказ про призначення на посаду поліцейського має такі особливості:

1) владний характер – завдяки підписанню наказу виникають одразу як службові, так і трудові відносини. Наказ створюється саме з метою забезпечення взаємозв'язку з адміністративним законодавством. Крім того, владний характер пояснюється характером відносин між працівником поліції та його керівником щодо безпосереднього виконання наказів та способу їх тлумачення;

2) завершальність – видання наказу є останнім етапом у процесі виникнення трудових відносин із працівником поліції. Така ситуація сприяє саме добровільності вибору, чи вступати на поліцейську службу, й забороною створювати перешкоди для вільного вибору особою власної професії. Також встановлення наказу як останнього елементу зменшує ризики щодо невірного тлумачення умов праці та моменту початку її виконання;

3) несамостійність – аналіз законодавства свідчить, що правове регулювання змісту наказу відсутнє, що породжує цілий ряд проблем щодо можливості встановлення в ньому нових умов. Разом із тим оскільки наказ видається саме на основі підписання контракту, то можливо дійти висновку про лише фіксування й закріплення тих положень, що визначені в контракті. Як наслідок, для наказу характерною є як відсутність самостійності щодо впливу на виникнення трудових відносин, так і відсутність власного змісту, який впливав би на сутність таких трудових відносин із працівником поліції.

Рішення суду як підстава виникнення трудових відносин із працівником поліції не є обов'язковим елементом, та його застосування є необхідним лише у випадку наявності правопорушень щодо створення перешкод для реалізації права на працю. Аналізуючи законодавство щодо діяльності Національної поліції, можна помітити, що існування такої підстави безпосередньо не визначено. Проте відповідно до ст. 55 Конституції України «права і свободи людини і громадянина захищаються судом. Кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб» [11]. У межах виникнення трудових відносин застосування рішення суду як засобу захисту можливо на будь-якому з етапів його виникнення. Так, судові рішення можуть стосуватись неправомірного проведення конкурсу та порушення встановленої процедури його проведення, що вплинуло на результати конкурсу. Крім того, рішення може стосуватись зобов'язання керівника підписати контракт або ж наказ про призначення на посаду.

Варто наголосити, що трудові відносини із працівником поліції не виникають одразу після набрання чинності судовим рішенням, а лише після виконання передбачених законодавчих вимог щодо контракту й наказу. Останній може бути прийнятий на основі рішення суду. Здійснивши аналіз національного законодавства, можливо визначити такі особливості рішення суду як підстави виникнення трудових відносин із працівником поліції:

1) факультативний характер – дана ознака пояснюється відсутністю постійної необхідності в застосуванні рішення суду, відповідно, виникнення трудових відносин може здійснитись і без нього. Проте саме факультативний характер дозволяє більш гнучко та оперативно виконувати завдання щодо захисту права на працю та забезпечувати правопорядок у межах Національної поліції;

2) негайність – досліджувані трудові відносини націлені не лише на реалізацію завдань Національної поліції, але й на забезпечення гідного рівня життя та соціального захисту для працівників поліції. Саме це спричиняє необхідність у швидкому розгляді справи та негайному виконанні рішення суду задля мінімізації можливих негативних наслідків. Відповідно, й видання наступного наказу про призначення на посаду повинно бути здійснене одразу після набрання рішенням чинності;

3) неспеціалізованість – така особливість пов'язана з відсутністю окремої чітко визначено процедури для застосування рішення суду саме у трудових відносинах із працівниками поліції. Варто наголосити, що застосування як Конституції України, так і Кодексу законів про

працю України матиме дещо загальний характер через відмінність самих відносин і наявність державно-владної складової частини в них. Саме тому неспеціалізованість можливо вважати негативним аспектом сучасного правового регулювання даного питання, що потребує не лише впровадження рівні Закону України «Про Національну поліцію», але й визначення чітких підстав звернення до суду та юридичної відповідальності за порушення законодавчого порядку на кожному з етапів реалізації системи юридичних фактів, що є підставою виникнення трудових відносин із працівниками поліції.

Можливість застосування тестування як підстави виникнення трудових відносин із працівником поліції передбачена ч. 4 ст. 52 Закону України «Про Національну поліцію»: «Комплектуванню в порядку просування по службі посад молодшого, середнього та вищого складу поліції, крім випадку, передбаченого частиною третьою цієї статті, за рішенням керівника, уповноваженого призначати на такі посади, може передувати або проведення конкурсу, або проведення атестації» [6]. Таким чином, атестування є альтернативним способом вибору кандидата на посаду. Оскільки конкурс є обов'язковим лише для тих осіб, що вперше вступають на службу, а отже, для тих працівників, що вже були на службі, але звільнились, реальною є можливість саме проведення атестації. Разом із тим, така ситуація є проблемною, оскільки безпосередньо підстави для проведення законом не визначенні, і застосування процедури атестування відбувається через широке тлумачення її мети.

Тож виходячи з попереднього дослідження атестації працівників поліції, можливо визначити такі її особливості саме як підстави виникнення трудових відносин:

1) невизначеність – основною особливістю атестації як підстави виникнення трудових відносин із працівниками поліції є саме її невизначений правовий статус. Найбільш часто процедуру атестації застосовують до тих осіб, що раніше працювали в міліції для визначення їх можливості якісно виконувати професійні обов'язки вже в Національній поліції. Разом із тим частота оскаржень прийнятих рішень атестаційної комісії в суді є надзвичайно високою, що ще раз підтверджує недосконалість правового регулювання даної підстави;

2) тривалість – на відміну від конкурсу, проведення якого має чіткі строки, між різними етапами атестації може пройти велика кількість часу, що ускладнює процес отримання посади, а отже, й виникнення трудових відносин. Крім того, ще однією відмінністю від конкурсу є відсутність обов'язку в керівника приймати відповідний наказ про призначення, що, у свою чергу, робить процес атестування більш тривалим;

3) індивідуальність – така особливість пов'язана з відсутністю чітких критеріїв для встановлення, якою саме процедурою необхідно скористуватись – конкурсом чи атестуванням – для виникнення трудових відносин. У свою чергу, це призводить до того, що рішення про атестацію приймається безпосереднім керівником на власний розсуд. Тобто призначення атестування залежить від конкретної ситуації та працівника. Наслідком же є збільшення можливості для зловживання правом із боку керівника та ускладнення реалізації права на працю.

Висновки. Таким чином, виникнення трудових відносин відбувається на основі саме системи, а не сукупності юридичних фактів, оскільки вони є взаємопов'язаними, їхню послідовність неможливо змінити, а кожен із них окремо не має самостійного значення. Варто наголосити, що система юридичних фактів, у результаті настання яких виникають трудові відносини, повинна бути вдосконалена щодо збільшення прав саме працівника поліції щодо комфортності умов праці. Також актуальним є доповнення законодавства спеціалізованими нормативно-правовими актами, які визначали б реалізацію таких підстав виникнення трудових відносин із працівниками поліції, як рішення суду та атестування.

Список використаних джерел:

1. Зеленський В.М. Конкурс в системі юридичних фактів – підстав виникнення трудових правовідносин. *Митна спра*ва. 2014. № 6(2.2). С. 502–506.

2. Слома В.М. Трудовий договір як підстава виникнення трудових правовідносин. *Адвокат*. 2010. № 8. С. 22–26.

3. Єрьоменко В.В., Бандура Д.В. Андронова В.А. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. С. 268–275.

4. Підстави виникнення індивідуальних службових (трудових) правовідносин у поліцейських. *Право та інновації*. 2019. № 3(27). С. 55–61.

5. Мельник К.Ю., Бортник С.М., Худякова О.В. Проблеми правового регулювання виникнення трудових правовідносин з поліцейськими. Харків : У справі, 2017. 230 с.

6. Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*.2015. № 40. С. 1970.

7. Про затвердження Типового порядку проведення конкурсу на службу до поліції та/або зайняття вакантної посади : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 25.12.2015 № 1631. *Офіційний вісник України*. 2016. № 6. С. 163.

8. Іншин М.І. Доцільність застосування контрактної форми трудового договору при регулюванні службово-трудових відносин з поліцейськими. *Часопис Київського університету права*. 2016. № 3. С. 184–187.

9. Про затвердження Типової форми контракту про проходження служби в поліції та Порядку укладання контракту про проходження служби в поліції : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 03.02.2017 № 89. *Офіційний вісник України*. 2017. № 20. С. 116.

10. Порядок укладання контракту про проходження служби в поліції : Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 03.02.2017 № 89. *Офіційний вісник України.* 2017. № 20. С. 121.

11. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996 р. № 30. Ст. 141.

УДК 349.2 (477)
DOI https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.4-1.36

СМОЛЯРОВА М.Л.

РОЗВИТОК ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТІВ ПРАВОВІДНОСИН: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ

У статті розглядаються історичні етапи розвитку трудового законодавства у сфері правового стимулювання суб'єктів правовідносин та здійснюється пошук дієвих засобів впливу на стан їхньої мотивації.

Акцентовано на тому, що розвиток трудового законодавства у сфері правового стимулювання суб'єктів правовідносин нерозривно пов'язаний із розвитком найманої праці й перетворенням її на соціально значуще явище.

Підкреслено, що більшість країн світу ведуть відлік виникнення стимулювання суб'єктів правовідносин у сфері праці від моменту або набрання чинності першим законом на території своєї держави, або прийняття першого судового рішення, що стосувалось захисту їхніх трудових прав. На основі аналізу юридичної літератури зроблено висновок, що українські вчені ведуть відлік історії виникнення трудового законодавства від розвитку суспільних відносин у сфері праці або капіталістичних, або соціалістичних, тобто від радянського періоду. У статті зроблена спроба розглянути виникнення інституту стимулювання у сфері праці починаючи із патріархального періоду. Наголошено, що стимулювання праці протягом XVIII ст. і значної частини XIX ст. ще не мало самостійного наукового та теоретичного підґрунтя, провідні нормативно-правові акти того періоду вже містили норми, спрямовані на створення мотивації праці, а отже, й безпосередньо на стимулювання суб'єктів трудових правовідносин взагалі.

Подальший розвиток стимулювання суб'єктів трудових правовідносин у науці трудового права отримало разом із виникненням та розвитком самого трудового права як галузі права. Підкреслено, що протягом тривалого історичного періоду покаранню за порушення трудової дисципліни приділялася значно більша увага, ніж заохоченню учасників трудових правовідносин за сумлінне ставлення до праці. За радянських часів спостерігається поєднання стимулювання з умовами діяльності та благами

© СМОЛЯРОВА М.Л. – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права (Національний університет «Запорізька політехніка»)