

насильство, пов'язане з дією на психіку, що завдає психологічну травму через словесні образи або погрози, переслідування, залякування, якими навмисно заподіюється емоційна невпевненість.

Учасників булінгу можна розділити на три групи: 1) булери – це особи, які мають соціальну вагу або наділені більшою фізичною силою, з високим потенціалом агресивності, що спрямована на інших індивідів; 2) жертви – це особи, які є об'єктами знущань; 3) спостерігачі (свідки) – це особи, що спостерігають за булінгом.

Проаналізувавши статистичну інформацію про стан злочинності та про результати прокурорсько-слідчої діяльності Генеральної прокуратури України за останні три роки (2016–2018) бачимо, що злочинність неповнолітніх зростає кожний рік близько 5–10 %.

Таким чином, з урахуванням вищевикладеного матеріалу, є очевидним актуальність кримінологічного дослідження булінгу. Булінг, який вчиняється серед неповнолітніх осіб, ще більш стає небезпечним для суспільства та держави в цілому. Ми виділили основні його риси, причини вчинення та виокремили коло суб'єктів, які так чи інакше стають учасниками булінгу. Також дослідження булінгу надає можливість виявити серед неповнолітніх прояви злочинної поведінки на ранньому етапі розвитку особистості, що в подальшому дозволить коректувати поведінку неповнолітнього, з метою запобігання останнім більш тяжких злочинів у майбутньому. Отже стає очевидною необхідність в таких заходах, як профілактика булінгу в школі з метою зниження рівня агресії, насильства, цькування, приниження серед підлітків і попередження злочинності неповнолітніх.

Список бібліографічних посилань

1. Bullying // Cambridge Advanced Learner's Dictionary. Cambridge University Press. 2008. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/bullying> (дата звернення: 16.10.2019).
2. Definitions of bully // Oxford English Dictionary. / ed. by John Simpson and Edmund Weiner. Second edition. Clarendon Press, 1989. URL: <https://www.lexico.com/en/definition/bully> (дата звернення: 16.10.2019).
3. Словник іншомовних слів / за ред. О. С. Мельника. Київ : Укр. рад. енцикл. (УРЕ), 1974. 776 с.
4. Аверьянов А. И. Школьный буллинг в воспоминаниях студентов МГПИ // Современные проблемы и пути их решения в науке, транспорте, производстве и образовании : материалы междунар. науч.-практ. конф. Одесса, 2011. Вып. 4. Т. 15. С. 22–26.
5. Лейн Д. А. Шкільна травля (булінг). URL: <http://www.zipsites.ru/psy/psyib/info.php?414> (дата звернення: 18.10.2019).

Одержано 29.10.2019

УДК 349.2

Наталія Вікторівна СОРОЧАН,

ад'юнкт Харківського національного університету внутрішніх справ

СПІВВІДНОШЕННЯ НОРМ ТРУДОВОГО Й АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА У ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Служба в органах Національної поліції України є одним із різновидів державної служби, безпосередньо пов'язаною із забезпеченням публічної безпеки, охороною громадського порядку, захистом життя, здоров'я прав і свобод громадян.

Правове регулювання проходження державної служби охоплюється різними галузями права: конституційним, цивільним, кримінальним, фінансовим тощо. Але найпоширенішими галузями права, які спрямовані на впорядкування суспільних відносин, що виникають у процесі функціонування інституту державної служби, є адміністративне і трудове право. Норми зазначених галузей урегульовують службові відносини, які за своєю природою та змістом є неоднорідними, різноплановими і мають свої характерні ознаки. У разі врегулювання процесу проходження державної служби трудовим правом державна служба є різновидом праці вільного найма, який регулюється Кодексом законів про працю України. Норми трудового права визначають статус державних службовців як учасників трудового процесу. У разі ж врегулювання правовідносин у сфері проходження державної служби нормами адміністративного права має місце діяльність особового складу органів державної влади з виконання владних державних функцій.

Служба в органах Національної поліції є одним з видів державної служби. Говорячи про державно-службові відносини загалом, необхідно зазначити, що в науковій літературі є дві позиції з питання їх правового регулювання.

Перша стверджує, що службові відносини повинні регулюватися нормами законодавства про працю, з урахуванням специфіки цього виду професійної діяльності, встановленої спеціальним законодавством про державну службу.

Друга позиція вважає державно-службові відносини адміністративними, вилучаючи зі сфери правового впливу норми законодавства про працю. Державна служба у цьому випадку розглядається як публічно-правовий інститут, що має цілісну систему, основу на служінні державі, а не окремому державному органу. На практиці державно-службові відносини виступають як трудові й адміністративні правовідносини.

Ми вважаємо, що служба у поліції повинна врегулюватись як адміністративним, так і трудовим законодавством. Тому що, такі правовідносини мають специфічний характер в силу виконання поліцейським своїх трудових обов'язків, тому що держава встановлює підвищені вимоги до службового поведіння працівників органів Національної поліції. А

тому вони не можуть бути врегульовані лише трудовим законодавством. Трудове законодавство містить загальні норми врегулювання трудових правовідносин, а в деяких аспектах діяльність правоохоронних органів повинна бути врегульована спеціальним законом (не порушуючи норми трудового законодавства та Конституції України), що відносно до норм адміністративного законодавства.

Державна служба і трудові правовідносини мають чимало спільного, але за своєю суттю є принципово відмінними правовідносинами. Так, спільними є такі правові інститути та категорії, як: оплата праці, відпустки, безпечні умови праці, просування по службі, переведення, відрядження, зміна істотних умов служби (праці), стаж служби (роботи), припинення служби (трудового договору), соціальні гарантії, преміювання та інші види заохочення, соціально-побутове забезпечення, пенсійне забезпечення та грошова допомога, робочий час та час відпочинку, дисциплінарна та майнова відповідальність тощо.

На сьогодні існують дві принципово різні позиції щодо врегулювання діяльності поліцейських нормами права з боку вчених, які представляють різні галузі права.

На думку О. Ю. Оболенського, специфіка діяльності державного службовця полягає в його роботодавці – державі, і тому вона має регулюватися нормами не трудового законодавства, а адміністративного права і права державної служби як його складової частини. Це право традиційно передбачає нерівність сторін, особливий порядок вирішення трудових спорів, додаткові обмеження, що накладаються на службовця в обмін на моральну та матеріальну компенсації. Такі відносини, як стверджує автор, називають державнослужбовими [1, с. 162].

Традиційно фахівці у галузі адміністративного права вважають інститут державної служби виключно предметом адміністративного права [2, с. 184].

Включення державних службовців до переліку суб'єктів адміністративного права не викликає сумнівів і у представників трудового права. Наприклад, М. І. Іншин із цього приводу зазначає таке: виконавча влада знаходить вияв у державному управлінні. Державне управління реалізується через функціонування у кожній із його сфер спеціально із цією метою утворених державних органів, а діяльність кожного окремо взятого органу державного управління об'єктивується, проявляється в реальних умовах і конкретних життєвих обставинах, у діях його повноважних представників – державних службовців [3, с. 303]. Він стверджує, що державна служба є особливим різновидом трудової діяльності певної категорії зайнятого населення України, яка характеризується двома найважливішими ознаками. З одного боку, державна служба покликана виконувати завдання і функції держави, а з іншого – це трудова діяльність щодо здійснення цих функцій і вирішення конкретних завдань [4, с. 12–13].

Отже, маємо дві принципово різні позиції. Перша висувається і обґрунтовується фахівцями у галузі трудового права. Зміст її полягає в тому, що відносини державних службовців, що виникають у зв'язку зі вступом на державну службу, її проходженням і припиненням, – це не що інше, як трудові правовідносини.

Друга позиція висувається й обґрунтовується вченими в галузі адміністративного права. В основу цієї позиції покладено такі ідеї і судження, як те, що державна служба як публічно-правовий інститут має являти собою цілісну систему, засновану на служінні державі в цілому, а не окремому державному органу. Відносини, що складаються в процесі проходження державної служби, – це відносини зобов'язання, обов'язку, вірності. Державно-службові відносини в реальному житті виступають виключно як державні та адміністративні правовідносини, відносини служби і підпорядкування державних службовців виключно державі.

Але слід мати на увазі, що державні службовці мають статус, що підлягає суворому державно-правовому регулюванню (успішне проходження процедури добору на посаду службовця; офіційне ухвалення адміністративного акта суб'єкта публічної адміністрації (державної влади) про прийняття особи на державну службу; складання присяги державного службовця). Тому за своїм становищем у системі трудових відносин держслужбовці істотно відрізняються від тих працівників, які підпадають тільки під норми загального трудового права.

Окрім того, на державній службі допускаються суттєві обмеження прав і свобод громадян, практично відсутня правова рівність між працівником і роботодавцем. Державна влада і її службовці перебувають у відносинах суворої субординації. Поліцейський є постійним учасником публічно-правових відносин, а здійснення та реалізація ним власних повноважень дістає вияв у публічному управлінні та ухваленні адміністративних актів.

Стороною трудового договору для державного службовця має бути держава, а не державний орган. За фактом же стороною договору є керівник державного органу. Керівник приймає на роботу, встановлює оклади і надбавки, заохочує, карає, звільняє тощо.

Таким чином, організаційні моменти, що стосуються прав і виконання обов'язків, підпорядкованості суб'єктів, притаманні, як трудовому, так і адміністративному праву. В першому випадку – укладається трудовий договір, в другому – врегульовується відповідними нормативно-правовими актами.

Досить близькі окремі інститути цих двох галузей, що відзначено також і в науці адміністративного права (трудова дисципліна і відповідно державної служби; дисциплінарної та адміністративної відповідальності; професійної освіти і виробничого навчання тощо).

При застосуванні заохочень до працівників правоохоронних органів також вбачається врегулювання цих правовідносин нормами як трудового, так і адміністративного законодавства.

Отже, питання про обсяг застосовуваних до співробітників органів Національної поліції під час проходження ними служби норм трудового законодавства в сучасній вітчизняній науці залишається дискусійним, що великою мірою обумовлено Законом України «Про Національну поліцію».

З огляду на дослідження авторів навчального посібника «Управління в органах виконавчої влади» В. Л. Ортинського, З. Р. Кісіль, М. В. Ковалів, регулювання службових відносин за участю працівників органів внутрішніх справ, які становлять за всіма ознаками відносини найманої праці, має комплексний характер і здійснюється нормами адміністративного права та законодавства про працю [5, с. 217–218].

Аналогічну позицію неодноразово висловлював Вищий адміністративний суд України [6]. Законодавство України про працю регулює правовідносини, що виникли в зв'язку з проходженням служби в органах Національної поліції, у випадках, передбачених спеціальними правовими актами, або тоді, коли ці правовідносини не врегульовані ними і потрібне застосування норм Кодексу законів про працю України за аналогією. Закон України «Про Національну поліцію» та Положення про службу в органах Національної поліції України за своїм призначенням здійснюють єдине нормативне регулювання діяльності органів Національної поліції, проходження в них служби, а також забезпечують дотримання та виконання прав і обов'язків їх співробітників.

Доцільно, щоб правовідносини на службі в органах Національної поліції у випадках, не врегульованих спеціальним законодавством, регулювало законодавство про державну службу, а за відсутності необхідних норм – законодавство про працю. Стаття 60 «Правове регулювання служби в поліції» Закону України «Про Національну поліцію» вказує, що проходження служби в поліції регулюється цим Законом та іншими нормативно-правовими актами. Правовідносини, пов'язані зі службою в органах Національної поліції, її проходженням і припиненням, а також з визначенням правового положення (статусу) співробітника органів Національної поліції (поліцейських і співробітників служби цивільного захисту) є предметом правового регулювання спеціальних законів [7, с. 54].

Також, при застосуванні заохочень до працівників поліції, можна вбачати співвідношення норм трудового та адміністративного законодавства. Загальні види заохочень мають своє закріплення у КЗпП України, які можна застосовувати до працівників правоохоронних органів. А вже спеціальні види заохочень закріплені у спеціальних законах (наприклад, Закон України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», наказ МВС України «Про відомчі заохочувальні відзнаки Міністерства внутрішніх справ України» від 18.01.2013 № 38 тощо), де закріплено не тільки види спеціальних заохочень, а ще й регулюється процес застосування.

Висновок. Аналізуючи вищевикладений матеріал, можна констатувати, що норми трудового та адміністративного права доповнюють один одного при врегулюванні діяльності органів Національної поліції. Норми трудового права регламентують наявність у особи суб'єктивного права на реалізацію своїх здібностей, отримання відповідно до них гідного грошового забезпечення, отримання преміювання, винагороду, цінного подарунку, моральне стимулювання за сумлінне виконання службових обов'язків. Крім того, застосування заохочень до працівників Національної поліції здійснюється з урахуванням дії загальних принципів трудового права. За для реалізації принципів трудового права нормами адміністративного права встановлено види заохочень, які застосовуються до поліцейських за успішне виконання ним обов'язків, а також за інші заслуги перед державою та суспільством, а також порядок їх реалізації.

Список бібліографічних посилань

1. Оболенський О. Ю. Державна служба : підручник. Київ : КНЕУ, 2006. 472 с.
2. Чавикіна Т. І. Державна служба: трудовий аспект. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2016. № 2 (73). С. 183–188. URL: <http://old.visnyk.univd.edu.ua/?controller=service&action=download&download=24976> (дата звернення: 01.10.2019).
3. Іншин М. І. Державна служба як сфера регулювання трудового права. *Форум права*. 2011. № 3. С. 303–308. http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2011_3_54.pdf (дата звернення: 11.10.2019).
4. Іншин М. І. Правове регулювання службовотрудових відносин в Україні : монографія. Харків : Нац. ун-т внутр. справ, 2004. 337 с.
5. Ортинський В. Л., Кісіль З. Р., Ковалів М. В. Управління в органах виконавчої влади України : навч. посіб. Київ : ЦУЛ, 2008. 296 с.
6. Про розв'язання спорів, що виникають з відносин публічної служби : інформ. лист Вищого адміністративного суду України від 26.05.2010 № 753/11/13-10 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v753_760-10 (дата звернення: 20.10.2019).
7. Адміністративна діяльність органів Національної поліції. Загальна частина : навч. посіб. / В. В. Середа, М. В. Ковалів, С. С. Єсімов та ін. Львів : ЛДУВС, 2015. 512 с.

Одержано 25.10.2019