

Мельничук Р. В.<https://orcid.org/0009-0006-0095-5650>

Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет»

ГАЛУЗЕВІ ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

У статті досліджується сутнісний зміст, а також визначається актуальна видова структура галузевих (трудо-правових) принципів правового регулювання дисципліни праці в правоохоронних органах України. Під такими галузевими принципами правового регулювання дисципліни праці в правоохоронних органах пропонується розуміти слід властиві трудовому праву базові ціннісні орієнтири, що визначають, як саме і в яких конкретно межах має вибудовуватися режим забезпечення дисципліни праці у сфері відповідних службово-трудових відносин. Серед основних галузевих принципів правового регулювання дисципліни праці в правоохоронних органах виокремимо наступні: принцип охоронної спрямованості трудового права; принцип свободи праці; принцип недопустимості звуження змісту та обсягу трудових прав і гарантій працівника актами локального регулювання; принцип взаємності трудових обов'язків і гарантій; принцип поєднання єдності та диференціації правового регулювання праці. У висновках до статті узагальнюються результати проведеного наукового дослідження, а також уточнюються теоретичне та практичне значення галузевих принципів правового регулювання дисципліни праці в правоохоронних органах. По-перше, такі трудо-правові засади встановлюють гарантійні трудо-правові межі дисциплінарної влади. По-друге, завдяки цим принципам дія режиму дисципліни праці та її розвиток об'єктивується в парадигмі пріоритетів і цінностей трудового права, не допускаючи зведення цього правового режиму до відомчого режиму управління кадрами органу публічної служби в сфері правоохорони. По-третьє, ці принципи визначають ієрархію та допустимі межі локального (відомчого) нормування правових відносин у сфері праці, а насамперед – стосовно дисципліни праці. По-четверте, галузеві принципи трудового права слугують критеріями справедливої оцінки правомірності дисциплінарних вимог і рішень, які враховуються також в процесі оскарження дій суб'єкта дисциплінарної влади в адміністративному чи судовому порядку. По-п'яте, такі принципи запобігають довільності та вибірковості дисциплінарного впливу, зберігаючи баланс обов'язків працівника та гарантій їх реалізації (у цьому контексті ключовою є засада, згідно з якою дисципліна праці є юридично виправданою лише за умов належного виконання органом своїх організаційних обов'язків і забезпечення працівників необхідними гарантіями).

Ключові слова: дисципліна праці, правоохоронний орган, працівники, принципи трудового права, публічна служби, трудове право.

Постановка проблеми. Принципи галузі трудового права України охоплюють загальноправові, міжгалузеві, галузеві та інституційні принципи. У свою чергу галузеві принципи трудового права становлять нормативні орієнтири й ціннісні координати, відповідно до яких трудове право, а також відносини й процеси, що охоплюються сферою дії цієї галузі, мають узгоджуватися з ідеєю права та відображати його практичний зміст у сфері праці й зайнятості загалом і в контексті дисципліни праці (далі – ДП) зокрема [див., напр.: 1, с. 125]. Отже, принципи трудового права

виступають непорушними (імперативними) та універсальними стандартами, що забезпечують стабільність, справедливість і передбачуваність взаємодії суб'єктів у сфері трудових правовідносин, а відтак – формують нормативну основу нетерпимості до порушень (як з боку працівника, так і роботодавця) мінімальних державних норм і гарантій у сфері ДП.

У цьому контексті важливо підкреслити, що галузеві принципи становлять підґрунтя як для формування й еволюції предмета трудового права загалом, так і для конкретизації правового регулю-



вання відносин щодо забезпечення ДП зокрема. При цьому вказані правовідносини характеризуються виразною особливістю, адже у їх межах можуть формуватися: по-перше, основа для реалізації трудового потенціалу працівника, що має істотне соціально-економічне значення і впливає на рівень соціальної безпеки держави; по-друге, передумови для недобросовісної поведінки як роботодавця, так і працівника. З огляду на це актуальним є дослідження галузевих принципів трудового права як концептуально-ідейної основи правового регулювання ДП. Особливого значення зазначене питання набуває щодо працівників правоохоронних органів (далі – ПО), оскільки: по-перше, воно досі не було предметом цілеспрямованого дослідження в такому контексті; по-друге, триває процес реформування органів правопорядку як складника сектору безпеки і оборони України (до 2027 р.), що передбачає масштабний перегляд законодавства, який повинен відбуватись із урахуванням вимог галузевих принципів трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Попри те, що принципи трудового права в цілому та принципи правового регулювання ДП залишаються недостатньо дослідженим теоретичним питанням галузі, що має істотне практичне значення, слід констатувати, що вітчизняні юристи-трудовики (серед яких Л.В. Вакарюк, Т.А. Занфірова, Л.В. Котова, С.С. Лукаш, С.Д. Олійник, О.В. Сєвідова, О.А. Ситницька, Д.І. Сіроха, А.М. Соцький, Д.А. Паньков, Є.Ю. Подорожній, Г.І. Чанишева, К.П. Чорна, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін.) вже приділяли цьому питанню (передусім у частині визначення сутнісного змісту та видової структури відповідних засадничих ідей) значну увагу. Аналіз їхніх підходів дає змогу погодитися з тим, що принципи трудового права загалом постають як результат правосвідомості та відображають комплекс об'єктивно наявних суспільних відносин між людьми (як суб'єктами цієї галузі права) у різноманітних процесах праці [2, с. 42]. Таким чином, можемо дійти висновку про наявність теоретичної основи для окреслення сутнісного змісту галузевих принципів правового регулювання ДП в ПО.

Постановка завдання. Мета статті полягає в дослідженні сутнісного змісту та видової структури галузевих принципів правового регулювання ДП у ПО України. Для досягнення цієї мети слід конати такі завдання: 1) сформулювати визначення поняття «галузеві принципи правового регулювання ДП в ПО»; 2) окреслити видову

структуру галузевих цих принципів; 3) проаналізувати зміст і вимоги принципів правового регулювання ДП у ПО.

Виклад основного матеріалу. Галузеві принципи трудового права в цілому є засадничими ідеями, що діють лише в межах цієї галузі права, зосереджуючись переважно на таких особливостях упорядкування суспільних відносин: утвердження пріоритету охорони прав і законних інтересів працівника як слабшої сторони без нівелювання законних інтересів роботодавця [3, с. 86]; визнання соціальної зумовленості дисциплінованої поведінки та дисциплінарної відповідальності [3, с. 88]; поєднання організації праці з гарантіями захисту трудових прав; посилення ролі колективно-договірних і локальних механізмів у врегулюванні питань праці, включно з ДП. Враховуючи це, а також позиції науковців стосовно сутнісного змісту та видової структури принципів трудового права [див., напр.: 1, с. 125; 4; 5, с. 163; 6; 7, с. 42], зазначимо, що галузовими принципами правового регулювання ДП в ПО слід розуміти властиві трудовому праву базові ціннісні орієнтири, що визначають, як саме і в яких конкретно межах має вибудовуватися режим забезпечення ДП у сфері відповідних службово-трудова відносин. Тобто, ці принципи за своєю суттю: 1) відображають специфіку предмета та методу трудового права в частині забезпечення належної поведінки працівника під час виконання трудової (службової) функції та організації трудового процесу за його участі; 2) окреслюють основні напрями, межі й інструменти правового впорядкування ДП (як трудовправового інституту) в ПО; 3) забезпечують узгодження управлінської потреби в дисципліні з трудовими правами та гарантіями працівника, виходячи із соціальної природи трудового права та її гуманістичним напрямом розвитку; 4) становлять засадничу основу для належної реалізації контрольної функції у сфері відносин щодо упорядкування ДП у ПО.

Таким чином, серед основних галузевих принципів правового регулювання ДП в ПО виокремимо наступні:

1) принцип охоронної спрямованості трудового права, відповідно до якого праця як соціально значуща діяльність загалом потребує як організаційного впорядкування, так і правового захисту працівника як сторони, що зазвичай перебуває у слабшому становищі щодо суб'єкта (суб'єктів) дисциплінарної влади. Значущість цього принципу зумовлена насамперед тим, що правове регулювання ДП за своєю природою

пов'язане з можливістю застосування примусових заходів і тому створює підвищені ризики довільного (надмірного) втручання у сферу трудових прав і законних інтересів працівників. У зв'язку з цим зазначений принцип вимагає від суб'єкта нормотворчої діяльності передусім того, щоб правове регулювання забезпечення ДП не зводилося виключно до окреслення дисциплінарних проступків і системи санкцій за них, а враховувало необхідність узгодження дисциплінарних вимог: з вимогами адекватності, справедливості, передбачуваності та співмірності; з балансом між інтересами публічної служби у сфері правоохорони (що виявляються у належному виконанні трудових обов'язків та дисциплінованій поведінці загалом) і потребою забезпечення охоронюваних трудових прав та законних інтересів працівника;

2) принцип свободи праці. Осмислюючи широту свободи у цілому слід відзначити, що свобода є об'єктивним феноменом, укоріненим у природі та цінності людини, що виявляється у здатності самостійно обирати або ж відмовлятися від вибору серед реально доступних альтернатив, впливати на умови формування такого вибору та нести відповідальність за його наслідки, включно зі свідомою відмовою від певної моделі поведінки. При цьому юристами-трудовами наголошується на потребі розуміння в цьому контексті: неоднаковості внутрішньої свободи (сферу переконань і волевиявлення) й зовнішньої свободи, яка обмежується правом і належить до сфери правового регулювання [8, с. 28]; практичної обмеженості свободи, адже свобода в сфері праці та свобода праці в цілому є умовною, оскільки відносно залежить від ряду об'єктивних і суб'єктивних факторів дійсності, які неможливо ігнорувати [3, с. 86–87]. Утім, поза сумнівом, свобода праці є базовою засадничою ідеєю, на якій тримається вся система сучасного трудового права. Крім того, навіть за умов її ідеологічного заперечення (як це було в колишньому СРСР) вона в цілому не може бути усунена з механізму правового регулювання, оскільки тоді трудове право фактично підміняло б її антитезою – примусом до праці, а отже вибудовувало б правопорядок у сфері праці на неприйнятних засадах [8, с. 17]. Відтак, саме свобода, а не її заперечення, визначає належну галузеву нормативно-правову спрямованість формування трудових відносин і визначає їх законні та справедливі межі в цілому (визнаючи, що праця є сферою вільного самовизначення особи). Це стосується й ДП в ПО, адже свобода праці в цьому сенсі означає право працівника на вільний вибір виду

діяльності та місця роботи, абсолютну заборону примусової праці, а також недопустимість примушування до відмови від застосування до конкретних трудових відносин установлених норм і гарантій у сфері забезпечення ДП;

3) принцип недопустимості звуження змісту та обсягу трудових прав і гарантій працівника актами локального регулювання. У цілому зміст цього принципу полягає у забороні звуження або скасування досягнутого рівня трудових прав і гарантій, насамперед під час установлення умов праці на локальному та індивідуально-договірному рівнях, а також у вимозі до їх послідовного, системного поліпшення. Відтак, у сучасному трудовому праві ця засадничка ідея формулюється як правило в контексті «концепту сприятливості», крізь призму якого договори про працю (індивідуальні й колективні), так само як і локальні акти роботодавця, не можуть погіршувати становище працівника порівняно із законом, але можуть і повинні забезпечувати вищий рівень захисту та забезпечення прав. Показовим в цьому контексті є те, що, як слушно зауважує М.П. Дибань, актуальна практика організації та перебігу трудових відносин в Україні свідчить, що порушення цього принципу найчастіше проявляється у сфері оплати праці, а саме через відступи від установлених норм і гарантій, шляхом неправомірного розширення переліку дисциплінарних стягнень за рахунок «штрафів» тощо [9, с. 248]. Таким чином, розглядуваний принцип полягає у нормативному обмеженні дискреції роботодавця у сфері локальної регламентації трудового процесу, з огляду на що локальні правила допустимі як інструмент конкретизації та організаційного впорядкування, але вони не є правовою підставою для встановлення додаткових обмежень, санкцій або процедур, які фактично звужують трудові права і гарантії працівника;

4) принцип взаємності трудових обов'язків і гарантій. Зазвичай цей принцип сутнісним чином зводиться до того, що працівник забезпечується роботою та умовами її належного виконання, а отже зобов'язаний виконувати її належним чином; будь-яка робота, виконана за трудовим договором (контрактом), підлягає оплаті, а «безоплатні» форми використання праці (зокрема у вигляді заборонених законодавством штрафних санкцій як заходів дисциплінарного впливу) є несумісними з трудовим правом і потребують контролю та належного реагування держави з огляду на ризики трудової експлуатації та інших форм примусу до праці. Поряд із тим, слід

зазначити, що ця засаднича основа нормотворчої діяльності є ширшою за своїм змістом, відображаючи одну з базових закономірностей трудового права, відповідно до якої трудові відносини не зводяться до одностороннього підпорядкування працівника організаційній владі роботодавця, а становлять юридично врівноважений (збалансований) зв'язок взаємних прав та обов'язків сторін. Таким чином сутність розглядуваного принципу полягає в тому, що належне виконання працівником трудових (службових) обов'язків кореспондує обов'язку роботодавця (державного органу) забезпечити такі умови, організацію та гарантії, без яких виконання цих обов'язків стає фактично неможливим або надмірно ризиковим. Відтак крізь призму цього принципу нормотворець має розуміти ДП та її забезпечення не як однобічну «сферу обов'язків працівника», а як взаємопов'язаний комплекс вимог, крізь призму яких працівник добросовісно виконує обов'язки за умов належного виконання роботодавцем своєї частини трудового зобов'язання, що уможливіло повноцінне виконання працівником його функцій. З огляду на це в законодавстві та правозастосовній практиці дисциплінарна вимога роботодавця має визнаватися правомірною та підлягати належному виконанню лише тоді, коли вона: по-перше, випливає з трудової (службової) функції та правомірним чином встановлених правил поведінки; по-друге, адресована працівникові за таких організаційних, матеріальних і правових умов, які роблять її об'єктивно здійсненною і при цьому не зумовлюють стану соціальної вразливості (а щодо працівників ПО – критичної вразливості);

5) принцип поєднання єдності та диференціації правового регулювання праці. Зміст цієї засадничої ідеї в цілому виражає одну з фундаментальних закономірностей сучасного трудового права України, згідно якого ця галузь права формує універсальний нормативний мінімум трудових прав, гарантій і стандартів у сфері праці, яким охоплюються всі працівники, а разом із тим – допускає спеціалізацію (диференціацію) правового регулювання щодо окремих категорій працівників з огляду на об'єктивні відмінності умов, змісту, ризиків та організації праці [10, с. 40, 43]. При цьому з урахуванням вимог принципів рівності та недопустимості звуження змісту та обсягу трудових прав і гарантій працівника актами локального регулювання, розглядуваний принцип не допускає ситуацій, коли спеціальні правила не уточнюють загальні правила, пристосовуючи

їх до специфіки певної сфери виконання трудових обов'язків, а підміняють (чи скасовують) собою загальний обсяг трудових прав, гарантій і стандартів у сфері праці. З огляду на це, відзначимо, що реалізація такої засадничої ідеї в сфері дії правового режиму ДП повинна враховувати, що ДП насамперед є: а) загальним інститутом трудового права, спрямованим на впорядкування трудового процесу; б) інститутом, який безумовно має враховувати особливості різних сфер виникнення і перебігу трудових відносин, а також виконання в межах такої сфери трудових (службових) обов'язків. Таким чином, єдність у цьому контексті означає, що будь-яка модель нормативно-правового упорядкування ДП повинна зберігати фундаментальні трудо-правові вимоги до належного регулювання ДП (зокрема, визначеність обов'язків, охоронну спрямованість дисциплінарного впливу, гарантії від довільного дисциплінарного впливу, співвіднесеність дисциплінарних вимог із трудовою функцією тощо), диференціація виявляється у тому, що стандарти ДП можуть бути деталізовані й посилені у тих межах, у яких цього об'єктивно потребує конкретний вид виконання трудових обов'язків. Відтак, цілком закономірним є те, що нормотворець, упорядковуючи відносини у сфері ДП в ПО зобов'язаний враховувати: підвищену публічну відповідальність службових дій і рішень працівників ПО, а також їх поведінки у цілому (зокрема, в кіберпросторі, в позаробочий час); ризиковість виконання поставлених завдань і вплив їх результатів на спроможність держави належним чином реалізовувати правоохоронну функцію; особливу режимність і стандарти субординації в ПО, що забезпечують оперативність управління кадрами та ДП; підвищені вимоги до доброчесності та лояльності публічних службовців до держави; необхідність дотримання правил безпеки, конфіденційності та професійних стандартів поведінки тощо. Поряд із тим, виокремлений принцип вимагає, щоб така спеціалізація в регулюванні ДП не перетворювалася на нормативне вилучення працівників ПО з-під сфери поширення на них трудо-правових гарантій в сфері забезпечення ДП, а також не легітимувала довільне посилення дисциплінарного впливу під приводом службової необхідності та інших неузгоджених із правом управлінських мотивів.

Висновки. Узагальнюючи викладене, зазначимо, що галузеві принципи правового регулювання ДП у ПО України дають змогу відобразити у правовому режимі ДП та його нормативно-пра-

вовому забезпеченні нормативно-ціннісні ідеї трудового права, які унеможливають: 1) тенденцію до перетворення ДП в ПО на адміністративно-правовий інститут, а також забезпечують цілісну оцінку розвитку правового регулювання у цій сфері щодо дотримання трудо-правових заборон (зокрема, звужувати трудові права і гарантії, ігнорувати охоронну природу трудового права, виходити під час кваліфікації дисциплінарного проступку за межі трудової функції працівника, підміняти гарантії вимогами службової доцільності чи управлінсько-організаційної необхідності); 2) розпад цілісності нормативно-правової основи режиму забезпечення ДП на відомчі правила, які формулюються та діють відокремлено від нормативно-ціннісних засад сучасного трудового права.

Таким чином, галузеві принципи правового регулювання ДП в ПО, на відміну від міжгалузевих, забезпечують баланс не між трудовим

та іншими галузями права, а між трудовими обов'язками працівника та трудовими гарантіями їх реалізації. Отже, галузеві принципи правового регулювання ДП в ПО постають як трудо-правові засади, які: 1) встановлюють гарантійні трудо-правові межі дисциплінарної влади; 2) утримують ДП в парадигмі пріоритетів і цінностей трудового права, не допускаючи її зведення до відомчого режиму управління кадрами; 3) визначають ієрархію та допустимі межі локального (відомчого) нормування у сфері праці; 4) слугують критеріями справедливої оцінки правомірності дисциплінарних вимог і рішень; 5) запобігають довільності та вибірковості дисциплінарного впливу, зберігаючи баланс обов'язків працівника та гарантій їх реалізації (у цьому контексті ключовою є засада, згідно з якою ДП є юридично виправданою лише за умов належного виконання органом своїх організаційних обов'язків і забезпечення працівників необхідними гарантіями).

Список літератури:

1. Олійник С.Д. Правове регулювання трудової дисципліни за трудовим законодавством України: дис. ... д-ра філософ.: 081. Київ, 2020. 226 с.
2. Щербина В.І., Сіроха Д.І., Соцький А.М. Трудове право України: підручник; 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: Вид-во Людмила, 2025. 680 с.
3. Гладкий В.В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84–89.
4. Олійник С.Д. Принципи правового регулювання трудової дисципліни. *Право як ефективний суспільний регулятор*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 15–16 лютого 2019 р.). Львів: ЗУО «Центр правничих ініціатив», 2019. С. 89–90.
5. Севідова О.В. Принципи правового регулювання трудових прав працівників органів прокуратури. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 161–164. doi:10.32782/2524-0374/2022-1/39.
6. Чанишева Г.І. Основні принципи правового регулювання трудових відносин за проектом Трудового кодексу України. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 8–17.
7. Чорна К.П. Принципи правового регулювання трудових відносин, які закріплені в проекті Трудового кодексу України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. № 4, Ч. 2. С. 41–44.
8. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук. Київ, 2017. 499 с.
9. Дибань М.П. Особливості реалізації принципу «in favorem» у трудових правовідносинах. *Соціальне право*. 2017. № 1. С. 241–251.
10. Сіроха Д.І. Єдність і диференціація правового регулювання припинення повноважень посадових осіб: на прикладі прокурорів, суддів і посадових осіб правоохоронних органів. *Соціальне право*. 2024. № 4. С. 36–44. doi:10.32751/2617-5967-2024-04-05.

Melnychuk R. V. SECTOR-SPECIFIC PRINCIPLES OF LEGAL REGULATION OF LABOR DISCIPLINE IN LAW ENFORCEMENT AGENCIES

This article examines the essential content and proposes a contemporary structure of the sectoral (labour-law) principles governing the legal regulation of labour discipline in Ukraine's law enforcement agencies. For the purposes of this study, sectoral principles of the legal regulation of labour discipline in law enforcement agencies are understood as the basic value orientations inherent in labour law which determine how, and within what limits, the regime for ensuring labour discipline within the relevant service and employment relations should be constructed. Sectoral principles of labour law are fundamental ideas operating within labour law as a distinct branch. They are chiefly expressed through: (a) affirming the priority of protecting the employee's rights and legitimate interests as the weaker party, without negating the employer's legitimate

interests; (b) recognising the social conditioning of disciplined conduct and disciplinary liability; (c) combining the organisation of labour with guarantees for the protection of labour rights; and (d) strengthening the role of collective bargaining and local mechanisms in the resolution of labour issues, including matters of labour discipline. Against that background, the article identifies the following sectoral principles as central to the legal regulation of labour discipline in law enforcement agencies: the protective orientation of labour law; freedom of labour; the inadmissibility of narrowing the content and scope of employees' labour rights and guarantees through local regulatory acts; the reciprocity of labour duties and guarantees; and the combination of unity and differentiation in the legal regulation of labour. The conclusions synthesise the research findings and clarify the theoretical and practical significance of sectoral labour-law principles for the regulation of labour discipline in law enforcement agencies. First, they establish labour-law constraints on disciplinary powers. Secondly, they frame both the operation and the development of the labour-discipline regime within the priorities and values of labour law, thereby preventing its reduction to a merely departmental model of personnel management within law enforcement bodies. Thirdly, they determine the hierarchy and permissible limits of local (departmental) regulation of labour relations, above all in relation to labour discipline. Fourthly, they operate as criteria for the fair assessment of the legality of disciplinary allegations and decisions, including in administrative or judicial appeals against the exercise of disciplinary authority. Fifthly, they mitigate arbitrariness and selectivity in disciplinary practice while maintaining a balance between employee responsibilities and the guarantees required for their fulfilment (in this regard, labour discipline is legally justified only where the competent body properly discharges its organisational duties and provides employees with the necessary safeguards).

Keywords: employees, labour discipline, labour law, law enforcement agencies, principles of labour law, public service.

Дата першого надходження статті до видання: 06.07.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 24.07.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 10.09.2026