

DOI: 10.34015/2523-4552.2025.4.08

УДК 349.2

Мельничук Р. В.,

кандидат юридичних наук, доцент
кафедри державно-правових дисциплін
ПВНЗ «Європейський університет»
ORCID: 0009-0006-0095-5650

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНАХ

Стаття присвячена розкриттю сутнісного змісту принципів правового регулювання дисципліни праці в правоохоронних органах. На підставі критичного аналізу наявної наукової літератури констатується відсутність чіткого розуміння сутності та видової структури принципів правового регулювання дисципліни праці. Разом із тим встановлюється, що на практиці правове регулювання у сфері нормування, планування, організації та виконання вимог режиму дисципліни праці фактично ґрунтується на принципах, логіка визначення та застосування яких загалом відповідає підходу до розуміння структури принципів права за сферою їх поширення. За цією логікою регулятивний вплив у сфері дисципліни праці в правоохоронних органах формується з урахуванням вимог загальноправових, спеціальних (тобто, публічно-правових засад, які застосовуються для зниження кадрових ризиків при реалізації державою функції правоохорони), галузевих та інституційних принципів. Обґрунтовується, що принципи правового регулювання дисципліни праці в правоохоронних органах становлять засадничий елемент (невід'ємну частину) системи трудо-правового впливу у відповідній сфері відносин, виражаючись в імперативних засадничих ідеях, що визначають спрямованість і межі організації дисципліни праці працівників цих органів публічної служби, вміщуючи у собі комплекс імперативних вимог, з урахуванням яких здійснюється нормативне упорядкування дисциплінарно значущих правовідносин (включно з їх плануванням і організацією, а також із прийняттям рішень щодо призупинення чи припинення відповідних правовідносин), охоплюючи при цьому процеси формування вимог дисципліни праці, заохочення їх добровільного виконання, контроль за дотриманням установлених правил і реагування на порушення. Доводиться, що на сьогодні принципи правового регулювання дисципліни праці в правоохоронних органах постають довершеною категорією, якій властивий певний набір властивостей, серед яких: фундаментальний характер; системність; вираження юридично значущих закономірностей; змістовно-орієнтуюче значення; регулятивний характер.

Ключові слова: галузеві принципи, дисципліна праці, ознаки принципів права, правове регулювання, правоохоронні органи, принципи права, принципи трудового права.

Постановка проблеми. Як у природі, так і в суспільному бутті перебіг процесів і розвиток відносин підпорядковуються певним законам (зокрема, фізичним, біологічним, екологічним, системним), а також принципам, що виявляються в різних сферах суспільного життя, зокрема й у тих, що урегульовані правом [1, с. 96-97]. Разом із тим, у сфері дії права загалом (й на рівні окремих його галузей) такі принципи постають в якості фундаментальних ідей та ідеалів, сформованих на основі наукового осмислення й практичного досвіду, й містять імперативні вимоги, додержання (виконання) яких дає змогу в конкретній сфері правовідносин забезпечити втілення та реалізацію «духу» права. Зазначені принципи поширюють свою дію і на відносини у сфері праці та зайнятості, а також на їх правове регулювання, передусім у частині принципів правового регулювання (*далі* – ППР) праці [2, с. 54], що об'єктивно відображають найбільш характерні особливості такого правового впливу [3, с. 30-31]. При цьому серед таких засадничих ідей в умовах триваючого воєнного стану особливого значення набувають ППР дисципліни праці (*далі* – ДП), передусім у правоохоронних органах. Це зумовлено тим, що ДП та її належне упорядкування в цих органах закономірно входять до й правового режиму кадрового забезпечення реалізації правоохоронної функції держави, від ефективності дії якого безпосередньо залежать результати здійснення цієї функції, а отже й безпековий стан у сфері забезпечення національної безпеки та обороноздатності країни. Крім того, додаткової актуальності порушене питання набуває й з огля-

ду на те, що наразі інститут дотримання ДП (зокрема, службової дисципліни) та притягнення працівників до дисциплінарної відповідальності (зокрема, державних службовців), як зауважує О. А. Купріянова, не можна визнати досконалим [4, с. 55].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. ППР є однією з «класичних» проблем як теорії права, так і галузевих юридичних дисциплін, не виключенням з яких є й трудове право [5, с. 179], представниками якого традиційно приділяється досить широка увага різним проблемам упорядкування тих чи інших відносин, які виникають між суб'єктами цієї галузі права у сфері праці та зайнятості. Так, слід констатувати, що ученими вже розкривався зміст і видова структура ППР охорони праці у цілому (С. А. Петровською та О. І. Лук'янихіною [5, с. 181]) та зокрема в сільському господарстві (Є. А. Третьяковим [6, с. 163]), ППР соціального забезпечення (захисту) органів правопорядку та правосуддя (К. А. Грищенко [1, с. 141], О. Ю. Кісіль [7, с. 50-51, 173]) та ін. При цьому слід відзначити, що по сьогодні ученими окремо не досліджувались ППР ДП в правоохоронних органах, хоча в наявній науковій літературі можемо помітити напрацювання учених (зокрема, С. С. Баглаєнка [3, с. 30, 166], С. В. Журавльова [8, с. 135], Н. В. Сорочан [2, с. 60]), які присвячені розкриттю засадничих ідей правового регулювання окремих аспектів ДП правоохоронних органів (приміром, ППР службових розслідувань в органах Нацполіції, заохочення працівників Нацполіції та ін.).

Постановка завдання. Метою статті є визначення сутнісного

змісту ППР ДП в правоохоронних органах. Для досягнення цієї мети слід виконати такі *завдання*: 1) проаналізувати інтерпретаційні підходи вітчизняних правників і юристів-трудоників до визначення поняття ППР; 2) сформулювати визначення поняття «ППР ДП в правоохоронних органах»; 3) окреслити істотні властивості ППР ДП в правоохоронних органах; 4) узагальнити проведену наукову розвідку.

Виклад основного матеріалу.

Насамперед зазначимо, що аналіз наявної наукової літератури засвідчує відсутність серед правників і юристів-трудоників спільного розуміння ППР (як у загальноправовому, так і в галузевому контексті інтерпретації зазначеного явища). Так, зокрема, І.І. Швидкий вважає, що ППР постають ті керівні ідеї та основи, що пронизують собою правове регулювання будь-яких суспільних відносин [9, с. 473]. Тобто, запропоноване ученим тлумачення не прив'язується до конкретної галузі права, допускає його використання на міжгалузевому рівні та фактично зводить відповідні принципи до універсальних ціннісних основ права, які в тій чи іншій мірі становлять базис правового регулювання загалом. У свою чергу А. М. Колодій пропонує узагальнене теоретико-правове тлумачення сутнісного змісту ППР, які сутнісно зводять до особливого типу принципів права. З огляду на це, на думку провідного вітчизняного правника, означеними принципами є нормативно-регулятивні засади, які: по-перше, зумовлені ключовими закономірностями суспільного розвитку та логікою дії механізму правового регулювання; по-друге, мають найвищий ступінь імперативності й

загальнозначущості; по-третє, спрямовують процеси утворення, реалізації, а також охорони права [10, с. 39].

Аналізуючи підходи учених до тлумачення ППР у сфері дії трудового права, зазначимо, що Н. Б. Болотіною в цілому пропонується поділяти систему принципів трудового права України на дві групи: по-перше, на засадничі ідеї, які визначають правове регулювання індивідуальних трудових відносин; по-друге, на засадничі ідеї, що спрямовують правове регулювання колективних трудових відносин [11, с. 96]. Тобто, юрист-трудовик робить галузеве узагальнення таких принципів, класифікуючи їх у відповідності до двох основних правовідносин в сфері праці та зайнятості, виходячи із того, що принципи в цілому мають регулятивний вплив. У свою чергу А. А. Ширант виходить із того, що в юридичній науці поняття «ППР» і «принципи права» за своїм сутнісним змістом є тотожними. Обґрунтовуючи цю тезу, учена зазначає, що ППР становлять правові ідеї, які відображають функціонування самого права, тоді як принципи права є керівними ідеями розвинутої правосвідомості щодо істотного (суттєвого) у відповідних суспільних відносинах. Таким чином, правовими принципами постають самі засадничі ідеї правового упорядкування суспільних відносин, які у доктрині набули форми принципів права [12, с. 9, 74, 78]. При цьому учена обстоює позицію, за якою ППР слід розуміти як правові принципи, що пройшли первинну стадію об'єктивації у джерелах (формах) права (тобто, через пряме нормативне закріплення та/або контексту-

альне відтворення) ще до формування галузевої правової науки [12, с. 190]. Однак, слід зазначити, що з таким підходом насправді вкрай складно погодитися, оскільки всі ППР є правовими принципами, але не кожен правовий принцип являє собою ППР (головним чином, у вузькому предметному сенсі). Отже, потрібно розрізняти: по-перше, принципи права як вищі цінності, які відображають сутність права в цілому або ж окремої галузі права (перш за все, загальноправові та галузеві основоположні ідеї, як законність, гуманізм, справедливість, рівність і заборона дискримінації, свобода праці та ін.); по-друге, ППР як структурні елементи механізму правового регулювання в рамках конкретного правового інституту трудового права (наприклад, ДП, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, охорони праці, захисту персональних даних працівника та ін.), який створюється та діє на основі принципів, як основоположних ідей.

При цьому слід звернути увагу на те, що переважна частина досліджень ППР у сфері трудового права України наразі зосереджується саме на інституційному рівні їх осмислення. Зокрема, К. А. Грищенко, аналізуючи ППР соціального захисту окремих груп працівників (вказане має значення з огляду на те, що сферою дії трудового права охоплено трудо-правовий напрям соціального захисту працюючих громадян [див., напр.: 13, с. 121; 14; 15]), пропонує розрізняти два типи таких засадничих ідей. Перший охоплює керівні засади, які вже дістали відображення в законодавстві України та через це розкриваються у своєму змісті як орієнтири, спрямовані на ефективну

реалізацію права на соціальний захист відповідною категорією працівників і на забезпечення їм реального соціального захисту на основі державних гарантій. Другий тип розглядуваних засадничих ідей становлять принципи, що закріплені лише на рівні Основного Закону України або в нормах міжнародно-правових актів й виконують роль вихідних ідей та програмних орієнтирів для майбутньої законодавчої діяльності у сфері соціального захисту працівників [1, с. 103]. У свою чергу юристкою-трудовиком Н. В. Сорочан у процесі розгляду змісту ППР заохочення працівників Нацполіції, обґрунтовується підхід, за яким ці принципи становлять засадничі ідеї системи нормативного впливу на правовідносини, пов'язані із заохоченням відповідних працівників. За спостереженнями ученої, саме на таких засадничих ідеях вибудовується зміст і спрямованість норм, що регулюють заохочення, а їх істотними властивостями визначаються системність, загальнообов'язковість, взаємозалежність і стабільність [2, с. 59]

Що стосується визначення сутності та окреслення видової структури ППР ДП (а тим більше ДП в правоохоронних органах), то, як уже зазначалося, такі визначення по сьогодні не представлені ні в наявній науковій і навчальній юридичній літературі, ні в законодавчих чи підзаконних актах. Разом із тим неможливо заперечити, що практичне врегулювання питань нормування, планування, організації та забезпечення дотримання режиму ДП фактично вибудовується на певних принципах (інакше, в практичній дійсності вказані не процеси не могли би розвинути до рівня інституційних

в рамках системи трудового права України). Як убачається, їх застосування загалом узгоджується з підходом до розуміння видової структури системи принципів права (за сферою їх поширення), у межах якого регулятивний вплив у сфері ДП формується з урахуванням вимог загальноправових, міжгалузевих, галузевих та інституційних принципів. Поряд із тим у сфері ДП в правоохоронних органах коло таких засадничих ідей підлягає додатковому розширенню й уточненню, а саме: по-перше, мають враховуватися спеціальні принципи публічно-правового характеру, притаманні забезпеченню публічного адміністрування (адже кадрова політика в правоохоронних органах планується, організовується та здійснюється з урахуванням мети, завдань і пріоритетів сфери правоохорони, а також запобігання та подолання кадрових ризиків, які можуть позначатись на спроможності держави належним чином реалізовувати правоохоронну функцію); по-друге, інституційні принципи потребують більшої конкретизації з огляду на те, що їх реалізація відбувається в межах організації службово-трудова відносин у правоохоронних органах.

З урахуванням викладеного, зазначимо, що *ППР ДП в правоохоронних органах* становлять засадничий елемент системи правового впливу у відповідній сфері, виражаючись в імперативних засадах-ідеях загальноправового, міжгалузевого, галузевого, спеціального та інституційного характеру, що визначають спрямованість і межі організації ДП працівників цих органів публічної служби. На основі цих принципів здійснюється нормативне упорядкування дисциплінарно значущих пра-

вовідносин (включно з їх плануванням і організацією, а також із прийняттям рішень щодо призупинення чи припинення відповідних правовідносин), охоплюючи процеси формування вимог ДП, заохочення їх добровільного виконання, контроль за дотриманням установлених правил і реагування на порушення. При цьому спрямованість зазначених принципів зводиться до забезпечення належного функціонування трудо-правового режиму ДП з урахуванням необхідності підтримання балансу між інтересами публічної служби та дотриманням трудових прав працівників у процесі організації службово-трудова відносин у правоохоронних органах.

З'ясувавши визначення досліджуваного явища, можемо переконатись у тому, що відповідним засадничим ідеям загалом притаманні певні характерні риси (властивості), які потребують приділення окремої уваги. Поряд із тим слід зауважити, що питання ознак принципів права та ППР вже неодноразово ставало предметом уваги вітчизняних правників і юристів-трудо-виків. Так, О. В. Старчук обґрунтовує підхід, за яким принципи права слід розуміти як засадничі ідеї, яких вирізняє системність і взаємоузгодженість, загальнообов'язковість та універсальність, стабільність, предметна визначеність і загальнозначущість, а також регулятивний характер [16, с. 42]. У свою чергу В. В. Гаєвий, розглядаючи основні риси ППР, виходить із того, що ці принципи мають не описовий, а спрямовальний характер і тому виступають орієнтирами для правотворення. Серед їх визначальних характеристик учений називає такі:

по-перше, основоположний та керівний характер, завдяки якому нормотворча діяльність зосереджується на втіленні «духу» права, а також на об'єктивації відповідних соціальних цінностей (ідеалів); по-друге, здатність формувати ідеологічне наповнення нормотворення; по-третє, здатність легітимувати суспільні цінності через теоретичне осмислення, а також надавати їм нормативно придатної форми; по-четверте, імперативність; по-п'яте, нормативність [17, с. 713-714]. Також в якості окремого прикладу можемо назвати й підхід С. В. Журавльова, який серед ознак ППР виокремлює, по-перше, їх суб'єктивно-об'єктивну природу, що виявляється в наступному: з одного боку, принципи є результатом науково-пізнавальної діяльності людини, а з іншого – ґрунтуються на об'єктивно існуючих закономірностях, осмислення яких і дає підстави для їх формулювання; по-друге, їх імперативний характер; по-третє, їх загальний характер [8, с. 60].

Зважаючи на викладене, зазначимо, що на сьогодні до основних ознак ППР ДП в правоохоронних органах слід віднести такі їх властивості: 1) фундаментальний (стабільний і стійкий, а також юридично обов'язковий) характер; 2) принципи утворюють собою взаємопов'язану єдність основоположних ідей, які окреслюються системою відповідних принципів, якою охоплені загально-правові, галузеві (трудо-правові), спеціальні (публічно-службові), інституційні засадничі ідеї; 3) є формою вираження юридично значущих закономірностей, які важливі у питаннях ДП в правоохоронних органах, відображаючи специфіку

функціонування трудо-правового режиму забезпечення ДП, а також правовий режим кадрового забезпечення реалізації правоохоронної функції держави; 4) визначають характеристику сутності та зміст трудового права, а також ДП в правоохоронних органах як правовий інститут цієї галузі права; 5) виконують регулятивну функцію, яка дозволяє їм визначати спрямованість правового регулювання ДП в правоохоронних органах, а також належним чином планувати та здійснювати правотворчість, правозастосування й тлумачення права у відповідній частині.

Висновки. Узагальнюючи викладене, зазначимо, що ППР ДП в правоохоронних органах є засадничий елемент (невід'ємна частина) системи трудо-правового впливу у відповідній сфері відносин, виражаючись в імперативних засадничих ідеях, що визначають спрямованість і межі організації ДП працівників цих органів публічної служби, вміщуючи у собі комплекс імперативних вимог, з урахуванням яких здійснюється нормативне упорядкування дисциплінарно значущих правовідносин (включно з їх плануванням і організацією, а також із прийняттям рішень щодо призупинення чи припинення відповідних правовідносин), охоплюючи при цьому процеси формування вимог ДП, заохочення їх добровільного виконання, контроль за дотриманням установлених правил і реагування на порушення. Між тим, слід мати на увазі, що сьогодні як на доктринальному, так і на законодавчому рівнях відсутнє чітке розуміння сутності та видової структури ППР ДП. Разом із тим на практиці регулювання у сфері нормування,

планування, організації та виконання вимог режиму ДП фактично спирається на певні принципи, логіка застосування яких загалом відповідає підходу до принципів права за сферою їх поширення. За цією логікою регулятивний вплив у сфері ДП в правоохоронних органах формується з урахуванням вимог загальноправових, спеціальних (тобто, публічно-правових засад, які застосовуються для зниження кадро-

вих ризиків при реалізації державою функції правоохорони), галузевих та інституційних принципів. Отже, на сьогодні ППР ДП в правоохоронних органах можуть вважатись довершеною категорією, якій властивий певний набір властивостей, серед яких: фундаментальний характер; системність; вираження юридично значущих закономірностей; змістовно-орієнтуюче значення; регулятивний характер.

Список використаних джерел

1. Грищенко К. А. Правове регулювання соціального захисту працівників державної виконавчої служби та приватних виконавців : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 214 с.
2. Сорочан Н. В. Визначення поняття принципів правового регулювання заохочення працівників Національної поліції України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2019. № 4 (87). С. 54–61. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2019.4.05>
3. Баглаєнко С. С. Особливості правового регулювання службових розслідувань в органах Національної поліції України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 199 с.
4. Купріянова А. О. Правове регулювання дисциплінарної відповідальності державних виконавців : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2019. 230 с.
5. Петровська С. А., Лук'янихіна О. А. Принципи правового регулювання охорони праці. *Право.ua*. 2023. № 3. С. 179–183. DOI: <https://doi.org/10.32782/LAW.UA.2023.3.27>.
6. Третяков Є. А. Щодо принципів правового регулювання охорони праці у сільському господарстві. *Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія: Право*. 2013. Вип. 1-2. С. 161–167.
7. Кісіль О. Ю. Особливості правового регулювання соціального забезпечення поліцейських в Україні : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2021. 218 с.
8. Журавльов С. В. До характеристик принципів правового регулювання дисциплінарних стягнень працівників Державного бюро розслідувань. *Наукові записки. Серія: Право*. 2019. Вип. 6 (Спецвип.), Т. 1. С. 134–138.
9. Швидкий І. І. Принципи правового регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС. *Форум права*. 2008. № 2. С. 473–475.
10. Колодій А. М. Принципи права України: монографія. Київ : Юрінком Інтер, 1998. 208 с.
11. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник; 4-те вид., стер. Київ: Вікар, 2006. 725 с.
12. Ширант А. А. Принципи пенсійного забезпечення : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2011. 220 с.
13. Костенко В. Г. Забезпечення гідної праці державних службовців у контексті здійснення реформи соціальної безпеки державної служби. *Київський часопис права*. 2025. № 3. С. 118–123. DOI: <https://doi.org/10.32782/klj/2025.3.16>.

14. Кузьменко Г. В. Особливості трудо-правового напрямку соціального захисту творчих працівників в Україні. *Соціальне право*. 2025. № 2. С. 124–130. DOI: <https://doi.org/10.32751/2617-5967-2025-02-17>

15. Шкода В. М. Особливості правового регулювання трудових заходів соціального захисту працівників митних органів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 174–178. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.06.31>

16. Старчук О. В. Щодо поняття принципів права. *Часопис Київського університету права*. 2012. № 2. С. 40–43.

17. Гаєвий В. В. Поняття і ознаки принципів правового регулювання соціальної безпеки в умовах розвитку концепції громадянського суспільства. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 711–715. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.05.127>

Melnychuk Roman, PhD in Law, Associate Professor, Department of Public Law Disciplines European University (Private Higher Educational Institution)
ORCID: 0009-0006-0095-5650

Concepts and Signs of Principles of Legal Regulation of Labor Discipline in Law Enforcement Bodies

The article examines the essential content of the principles governing the legal regulation of labour discipline in law-enforcement agencies. A critical review of the literature reveals no settled understanding of either the essence or the specific architecture of these principles. Nevertheless, practice shows that norm-setting, planning, organisation, and compliance within the labour-discipline regime proceed from principles whose logic of definition and application mirrors the generally accepted structure of legal principles within the wider legal order. On that logic, regulatory influence over labour discipline in law-enforcement agencies is shaped with reference to: (a) general legal principles; (b) special principles (public-law frameworks designed to mitigate personnel risks inherent in the State's exercise of law-enforcement functions); (c) sectoral principles; and (d) institutional principles. It is established that the principles governing the legal regulation of labour discipline in law-enforcement agencies constitute a foundational component of the labour-law framework in this sphere. They are imperative, baseline ideas that set the direction and limits of organising labour discipline for staff of these public service bodies and embed a set of mandatory requirements by reference to which disciplinary legal relations are structured (including their planning and organisation, and decisions to suspend or terminate such relations). These principles also govern the formulation of disciplinary requirements, the fostering of voluntary compliance, oversight of adherence, and responses to breaches. Their animating purpose is to ensure the proper functioning of the labour-discipline regime while maintaining a balance between the interests of the public service and respect for employees' labour rights. Doctrinally, the principles form a distinct category marked by the following attributes: a fundamental nature (stable, durable and legally binding); systemic coherence (an interconnected set of foundational ideas comprising general-legal,

sectoral (labour-law), special (public-service) and institutional principles); expression of legally salient regularities specific to labour discipline within law-enforcement, capturing both the operation of the labour-discipline regime and the staffing regime that supports the state's law-enforcement function; an explicative role (articulating the essence and content of labour law and of labour discipline in law-enforcement agencies as a legal institution); and a regulatory function (orienting the course of legal regulation and guiding the planning and conduct of law-making, law-application and interpretation in this domain).

Keywords: *doctrinal attributes of principles, industry principles, labour discipline, law-enforcement agencies, legal regulation, principles of labour law, principles of law.*