

УДК 349.23/24

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.89>

ПРАВОВІ НАСЛІДКИ НЕЗАКОННОГО ЗВІЛЬНЕННЯ СПІВРОБІТНИКА ПОЛІЦІЇ ЗА ЗГОДОЮ СТОРІН ІЗ РОБОТОДАВЦЕМ, ЗА ВЛАСНИМ БАЖАННЯМ ТА ІНШИМИ ПІДСТАВАМИ

Цигікало Г.Д.,*курсант 3 курсу навчальної групи ДР-245**факультету підготовки фахівців**органів досудового розслідування**Національної поліції України**Дніпровського державного університету внутрішніх справ***Логінова М.В.,***викладачка кафедри цивільно-правових дисциплін**факультету підготовки фахівців для підрозділів кримінальної поліції**Національної поліції України**Дніпровського державного університету внутрішніх справ*

ORCID: 0000-0001-5608-9911

Цигікало Г.Д., Логінова М.В. Правові наслідки незаконного звільнення співробітника поліції за згодою сторін із роботодавцем, за власним бажанням та іншими підставами.

У науковій статті досліджуються правові наслідки незаконного звільнення співробітників поліції України, зокрема у випадках, коли таке звільнення оформлено за згодою сторін, за власним бажанням або з інших підстав, передбачених чинним законодавством. Акцентується увага на специфіці правового статусу поліцейського як публічного (державного) службовця, що обумовлює особливий порядок припинення трудових відносин з ним, а також надає цьому явищу публічно-правового характеру. Зазначено, що на відміну від звичайних трудових спорів, випадки звільнення працівників поліції підпадають під дію норм не лише трудового, а й адміністративного, дисциплінарного та службового законодавства, що потребує комплексного правового аналізу. У роботі окреслено ключові порушення, що можуть мати місце при звільненні співробітника поліції – зокрема, фальсифікація заяви про звільнення за власним бажанням, психологічний тиск, введення в оману працівника щодо змісту підписаних документів, примушування до підписання угоди про припинення служби. Проаналізовано судову практику щодо поновлення поліцейських на службі у випадках незаконного звільнення, включаючи висновки Верховного Суду, які розкривають підходи до оцінки добровільності виявлення волі працівника при звільненні.

Окрему увагу приділено проблематиці доведення незаконності звільнення та відновлення прав особи через адміністративне або цивільне судочинство. Встановлено, що реальне поновлення на службі, компенсація моральної шкоди, виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу, а також дисциплінарна відповідальність посадових осіб, які допустили незаконне звільнення, є основними юридичними наслідками для сторін. Крім того, підкреслюється, що факти незаконного звільнення співробітників поліції несуть загрозу функціонуванню системи правоохоронних органів, порушують принцип верховенства права та знижують рівень довіри до органів державної влади.

На основі проведеного дослідження зроблено висновок про необхідність посилення правових гарантій для працівників поліції при звільненні з посади, вдосконалення процедури перевірки обставин звільнення та посилення контролю за дотриманням принципів добровільності та законності під час припинення трудових (службових) правовідносин. Автор також пропонує внести зміни до відповідного законодавства з метою більш чіткого врегулювання механізмів оскарження незаконного звільнення та забезпечення реального поновлення порушених прав.

Ключові слова: незаконне звільнення, поліція, поновлення на службі, згода сторін, власне бажання, правові наслідки, судова практика.

Tsyhikalo H.D., Loginova M.V. Legal consequences of unlawful dismissal of a police officer with the consent of the parties with the employer, at his own request and other grounds.

The scientific article examines the legal consequences of unlawful dismissal of police officers of Ukraine, in particular in cases where such dismissal is issued with the consent of the parties, at their own request or on other grounds provided for by the current legislation. Attention is emphasized on the

specifics of the legal status of a police officer as a public (public) employee, which determines a special procedure for termination of labor relations with him, and also gives this phenomenon of public-legal nature. It is noted that unlike ordinary labor disputes, cases of dismissal of police officers are subject to norms not only of labor but also administrative, disciplinary and official legislation, which requires comprehensive legal analysis. The work outlines the key violations that may occur upon dismissal of a police officer - in particular, falsification of the application for dismissal at will, psychological pressure, misleading the employee on the content of the signed documents, coercion before signing the contract of termination. The jurisprudence on the renewal of police officers in the service in cases of unlawful dismissal, including the findings of the Supreme Court, which disclose approaches to the assessment of voluntary detection of the employee during dismissal, is analyzed.

Particular attention is paid to the problem of proving the illegality of the dismissal and restoration of a person's rights through administrative or civil proceedings. It is established that real resumption of service, compensation for non-pecuniary damage, payment of average wage during forced absenteeism, as well as disciplinary liability of officials who have allowed unlawful dismissal are the main legal consequences for the parties. In addition, it is emphasized that the facts of unlawful dismissal of police officers pose a threat to the functioning of the law enforcement system, violate the rule of law and reduce the level of confidence in public authorities.

On the basis of the conducted research, a conclusion was made on the need to strengthen legal guarantees for police officers upon dismissal, improve the procedure for checking the circumstances of dismissal and strengthening control over compliance with the principles of voluntariness and legality during the termination of labor (official) legal relations. The author also proposes to amend the relevant legislation in order to clearly regulate the mechanisms of challenging the illegal dismissal and ensuring the real renewal of violated rights.

Key words: illegal dismissal, police, resumption of service, consent of the parties, their own desire, legal consequences, jurisprudence.

Постановка проблеми. Припинення трудових правовідносин з ініціативи органу поліції в Україні становить складну юридичну процедуру, що потребує глибокого аналізу та всебічного врахування правових, організаційних і практичних аспектів. Ця тема є актуальною, адже безпосередньо стосується гарантій правового захисту працівників поліції, а також впливає на ефективність функціонування всієї правоохоронної системи. Хоча на перший погляд така процедура може видаватися формальною, насправді вона охоплює низку складних етапів, які супроводжуються значною кількістю юридичних тонкощів. Підстави для звільнення поліцейського можуть бути різноплановими – від порушення службової дисципліни до вчинення корупційних правопорушень. Крім того, окрему категорію становлять випадки звільнення за станом здоров'я або у зв'язку з невідповідністю займаній посаді, які регулюються спеціальними процедурами із залученням відповідних органів. У межах процедури припинення служби надзвичайно важливо забезпечити баланс інтересів обох сторін – і поліцейського, і роботодавця в особі органу поліції. Працівник має гарантоване право ознайомитися з усіма матеріалами, що стали підставою для припинення служби, а також реалізувати своє право на оскарження прийнятого рішення в судовому порядку. У свою чергу, поліцейське керівництво зобов'язане діяти виключно в межах правового поля, дотримуючись принципів законності, об'єктивності та справедливості при розгляді кожної конкретної справи.

Мета дослідження – з'ясування правових наслідків незаконного звільнення поліцейських та шляхів поновлення їх порушених прав.

Стан опрацювання проблематики. Питання правового регулювання припинення трудових (службових) правовідносин у сфері правоохоронної діяльності та захисту прав працівників поліції перебувають у полі зору багатьох науковців. Зокрема, значний внесок у дослідження трудових прав працівників органів внутрішніх справ зробила С.М. Прилипко, яка у своїх роботах наголошує на важливості дотримання гарантій прав поліцейських при звільненні, особливо у зв'язку з реформуванням сектору публічної служби. О.Д. Святоцький розглядає проблему примусового звільнення працівників у контексті конституційних гарантій права на працю та вказує на необхідність посилення захисту осіб, які обіймають посади в системі МВС. І.Ю. Кучер приділяє увагу аналізу юридичних підстав припинення службових правовідносин, зокрема у випадках, коли звільнення маскується під добровільне за згодою сторін. У роботах В.І. Прокопенка розкривається роль адміністративної юстиції в механізмах захисту прав поліцейських, зокрема при поновленні на службі. Питання доведення факту примусу до звільнення досліджували О.В. Дзера та С.В. Курило, які акцентують увагу на складності доказування психологічного чи адміністративного тиску, що може передувати поданню заяви за власним бажанням. Т.В. Шевченко аналізує судову практику щодо поновлення працівників правоохоронних органів на службі, підкреслюючи неоднозначність підходів судів та важливість наявності належної доказової бази для визнання звільнення незаконним.

Виклад основного матеріалу. Незаконне звільнення співробітника поліції є серйозним порушенням трудових та службових прав, що потребує належної правової оцінки та реагування. Особливої уваги набувають ситуації, коли звільнення оформлюється за згодою сторін або за власним бажанням, але фактично є результатом тиску, введення в оману чи примусу. Такі випадки викликають потребу в аналізі не лише трудового законодавства, а й норм, що регулюють діяльність правоохоронних органів. Відновлення прав незаконно звільнених працівників поліції є важливою умовою забезпечення законності, довіри до правоохоронної системи та дотримання принципів верховенства права.

Згідно зі статтею 63 Закону України «Про Національну поліцію», контракт про проходження служби в поліції є письмовою угодою, укладеною між громадянином України та державою, яку в цьому випадку представляє поліція, з метою врегулювання трудових прав і обов'язків сторін [1].

Конкретне законодавство визначає вичерпний перелік підстав для звільнення співробітників поліції, серед яких: (1) завершення терміну контракту; (2) хвороба, підтверджена рішенням лікарської комісії щодо непрацездатності в поліції; (3) досягнення граничного віку для служби в поліції; (4) скорочення штату або проведення організаційних змін; (5) невідповідність кваліфікаційним вимогам до посади; (6) виконання дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення згідно з Дисциплінарним статутом Національної поліції України; (7) добровільне бажання співробітника припинити службу; (8) перехід на роботу до інших міністерств чи відомств (організацій); (9) пряме підпорядкування близькій особі; (10) рішення суду, що набрало законної сили, про притягнення до відповідальності за адміністративне правопорушення, пов'язане з корупцією, або за скоєння злочину; (11) набуття громадянства або підданства іншої держави [2, с. 666–668].

Під час воєнного стану дозволяється звільнення працівників з ініціативи роботодавця, навіть якщо працівник перебуває на тимчасовій непрацездатності або у відпустці (за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до трьох років). У таких випадках датою звільнення вважається перший робочий день після закінчення непрацездатності або відпустки, зазначений у відповідних документах. За умов воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) не застосовуються, за винятком випадків звільнення працівників, які є членами профспілкових органів, як це передбачено статтею 5 відповідного закону [3].

Згідно зі статтею 36 Кодексу законів про працю України, підставами для припинення трудового договору є такі: угода сторін, закінчення строку договору, якщо жодна зі сторін не бажає його продовження (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП). Також припинення трудових відносин можливе у випадку призову або вступу працівника чи роботодавця – фізичної особи — на військову службу або направлення на альтернативну (невійськову) службу, за винятком випадків, коли працівникові зберігається місце роботи та посада (частини третя та четверта статті 119 КЗпП). Трудовий договір може бути розірваний за ініціативою працівника (статті 38, 39 КЗпП), роботодавця (статті 40, 41 КЗпП), або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого органу (стаття 45 КЗпП) [4].

Дисциплінарні порушення, такі як невиконання наказів або порушення внутрішнього розпорядку, можуть стати підставою для звільнення. Неналежне виконання службових обов'язків, що призвело до серйозних наслідків, а також дії або бездіяльність поліцейського, які спричинили тяжкі наслідки, можуть бути підставою для розірвання трудового договору. Поліцейський може бути звільнений за вчинення проступків, що порочать його честь і гідність. Неналежне розголошення службової інформації також є підставою для припинення трудових відносин. Якщо роботодавець втрачає довіру до поліцейського, це може стати причиною його звільнення. У разі втрати здатності виконувати службові обов'язки через стан здоров'я поліцейський може бути звільнений. Також поліцейський може бути звільнений після досягнення встановленого законом віку для служби в поліції. Поліцейський має право звільнитися за власним бажанням, подавши відповідний рапорт [5].

Підстави для припинення трудових відносин з боку органу поліції можуть бути різними. У разі ліквідації або реорганізації органу поліції трудовий договір може бути розірваний. Роботодавець має право звільнити поліцейського у разі скорочення штату або чисельності працівників. Якщо поліцейський через стан здоров'я не може виконувати свої обов'язки, це може стати підставою для звільнення. Втрата довіри з боку органу поліції до працівника також може бути причиною розірвання трудового договору. Крім того, вчинення злочину або серйозного правопорушення може призвести до звільнення [6, с. 183–188].

На практиці діяльності поліцейських Національної поліції України встановлено непоодинові випадки незаконного звільнення. Вказана практика зафіксована, зокрема, й рішеннями українських судів, відповідно до яких визнавалося, що звільнення було протиправне, без наявності законних підстав. Для прикладу, у справі Луганського окружного адміністративного суду № 360/729/24. У цій справі суд визнав незаконним звільнення дільничного офіцера поліції, яке відбулося під час його

перебування на лікарняному. Суд зазначив, що звільнення без законної підстави є протиправним, і постановив поновити працівника на посаді з наступного дня після закінчення періоду непрацездатності. Крім того, суд ухвалив виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу [7].

У іншій справі - Окружного адміністративного суду міста Києва № 320/5008/23, суд розглянув позов оперуповноваженого, звільненого без належного дотримання процедури. Встановивши порушення законодавства при звільненні, суд постановив поновити працівника на попередній посаді та зобов'язав роботодавця видати відповідний наказ. Також було ухвалено виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу [8].

Ще одним прикладом може слугувати справа № 826/9400/16, яка перебувала у провадженні Касаційного адміністративного суду. У цій справі майор поліції оскаржив наказ про звільнення та переведення на іншу посаду, вважаючи його незаконним. Суд встановив, що переведення відбулося без згоди працівника та з порушенням процедури, тому визнав наказ протиправним. Суд постановив поновити позивача на попередній посаді та зобов'язав виплатити компенсацію за час вимушеного прогулу [9].

Ці рішення демонструють, що реальне поновлення на службі, компенсація моральної шкоди, виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу, а також дисциплінарна відповідальність посадових осіб, які допустили незаконне звільнення, є основними юридичними наслідками для сторін. Такі випадки підкреслюють важливість дотримання принципів добровільності та законності під час припинення трудових (службових) правовідносин, оскільки порушення цих принципів не лише шкодить окремим працівникам, але й підриває довіру до правоохоронної системи в цілому.

У справі № 826/7075/16 Касаційний адміністративний суд визнав незаконним звільнення полковника поліції, який подав рапорт про звільнення за власним бажанням під тиском керівництва після негативного атестування. Суд поновив його на посаді та зобов'язав виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу [10].

У справі № 826/14071/17 Окружний адміністративний суд міста Києва встановив, що поліцейський подав рапорт про звільнення під впливом безпідставного кримінального переслідування, обшуків та службового розслідування. Суд визнав звільнення незаконним, оскільки воно було результатом психологічного тиску [11].

У справі № 360/729/24 Луганський окружний адміністративний суд розглянув випадок, коли поліцейського викликали до відділу поліції під приводом навчальної тривоги та змусили написати рапорт про звільнення за власним бажанням. Суд встановив, що звільнення було примусовим та поновив поліцейського на службі [12].

У справі № 826/10404/16 Верховний Суд визнав незаконним звільнення поліцейського, оскільки рапорт про звільнення не містив дати, а звільнення відбулося без дотримання тримісячного строку попередження, передбаченого Положенням № 114 [13].

У справі № 822/1093/18 Вінницький апеляційний адміністративний суд відмовив у задоволенні позову поліцейського, який стверджував, що написав рапорт про звільнення під тиском. Суд зазначив, що позивач не надав об'єктивних доказів примусу, тому звільнення визнано законним [14].

Аналізується актуальна судова практика щодо поновлення поліцейських на службі у випадках незаконного звільнення, зокрема коли формальною підставою стало звільнення за згодою сторін або за власним бажанням. У таких справах ключовим питанням є визначення добровільності волевиявлення працівника. Судові органи звертають увагу на обставини, за яких поліцейський подавав рапорт про звільнення, включаючи можливі ознаки психологічного або адміністративного тиску, наявність службових перевірок, дисциплінарних проваджень, а також часові рамки ухвалення рішення. Якщо встановлюється, що працівник не мав реальної можливості вільно висловити свою волю або був введений в оману щодо наслідків підписаних документів, суд визнає звільнення незаконним [15].

Особливу роль у формуванні єдиного підходу до розгляду таких справ відіграє практика Верховного Суду. У своїх постановках він підкреслює, що лише формальна наявність заяви про звільнення не є безумовним доказом добровільного бажання припинити службу. Натомість, суди повинні досліджувати мотиви, контекст та дії роботодавця, які передували поданню заяви. Верховний Суд неодноразово наголошував на важливості дотримання гарантій поліцейських як осіб, що виконують публічну службу, та закликав до посиленої уваги при встановленні істинної природи волевиявлення працівника. Це створює додаткові правові підстави для поновлення на службі у разі виявлення ознак примусу або порушення процедури звільнення [16].

Висновки. Аналіз судової практики та нормативного регулювання свідчить про нагальну потребу у посиленні правових гарантій для працівників поліції під час звільнення з посади. Випадки фіктивного «добровільного» звільнення, тиску з боку керівництва чи введення працівника в оману

щодо змісту підписаних документів вимагають створення більш ефективних процедур контролю за дотриманням принципів законності, добровільності та справедливості. Необхідно вдосконалити механізм перевірки обставин звільнення, зокрема запровадити обов'язкове фіксування процесу подання заяви про звільнення, забезпечити присутність незалежного представника або адвоката під час оформлення документів, а також запровадити окрему внутрішню перевірку обґрунтованості припинення служби.

З метою підвищення ефективності правового захисту працівників поліції автор пропонує внести зміни до законодавства, які б деталізували процедури оскарження незаконного звільнення. Зокрема, йдеться про необхідність законодавчого закріплення строків та форм подання скарг, розширення повноважень судів щодо зобов'язання роботодавця поновити працівника на службі, а також передбачення додаткових компенсацій за моральну шкоду та втрачений дохід. Це сприятиме реальному поновленню порушених прав та стане запобіжником зловживань з боку керівництва правоохоронних органів, забезпечуючи баланс між інтересами держави та працівника поліції.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>.
2. Батура Д.В., Нагорна О.О. Гарантії реалізації трудових прав поліцейських під час звільнення. URL: https://www.researchgate.net/profile/Dmytro-Bannikov/publication/372551322_MODERN-PROBLEMS-OF-SCIENCE-EDUCATION-AND-SOCIETY-17-19072023/links/64ce2bdd40a524707b99dbb0/MODERN-PROBLEMS-OF-SCIENCE-EDUCATION-AND-SOCIETY-17-19072023.pdf#page=666.
3. Міщенко К. Звільнення працівників у період воєнного стану. 11.04.2024. URL: <https://factor.academy/blog/zvlnennya-pracivnikiv-u-period-voennogo-stanu>.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 1971. Додаток до № 50.
5. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 40–41. Ст. 379.
6. Логінова М.В., Терехова Г.Я. Правові наслідки припинення трудових правовідносин за ініціативи органу поліції. *Young Scientist*. № 4 (128). 2024. URL: <https://molodyivchenyi.ua/index.php/journal/article/view/6184/6050>
7. Рішення Луганського окружного адміністративного суду від 29.08.2024 по справі № 360/729/24. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/121274869/?utm_source=chatgpt.com.
8. Рішення Окружного адміністративного суду міста Києва від 18.05.2023 по справі № 320/5008/23. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/121274869/?utm_source=chatgpt.com.
9. Постанова Касаційного адміністративного суду від 28.11.2019 по справі № 826/9400/16. URL: https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/85999857?utm_source=chatgpt.com.
10. Постанова Касаційного адміністративного суду по справі № 826/7075/16 від 11.08.2021. URL: https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/98947151?utm_source=chatgpt.com.
11. Рішення від 23.01.2020 по справі № 826/14071/17 Окружного адміністративного суду міста Києва. URL: https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87107834?utm_source=chatgpt.com.
12. Рішення № 121274869, 29.08.2024, Луганський окружний адміністративний суд. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/121274869/?utm_source=chatgpt.com.
13. Блинду А. Судову практику дослідила адвокат Адвокатського об'єднання «Лещенко, Дорошенко і партнери» Анастасія Блинду. 19.07.2021. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/204951_nezakonne-zvlnennya-ta-ponovlennya-na-robot-sudova-praktika?utm_source=chatgpt.com.
14. Постанова від 12.07.2018 по справі № 822/1093/18. Вінницький апеляційний адміністративний суд. URL: https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/75285238?utm_source=chatgpt.com.
15. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 04.04.2024 у справі № 420/1587/24. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/118169962>.
16. Рішення Рівненського окружного адміністративного суду від 07.06.2024. № 460/11279/23. URL: <https://youcontrol.com.ua/ru/catalog/court-document/119594560>.