

4. Надзвичайне право може розглядатися як легалізоване порушення прав людини і громадянина, що дозволяє порушити встановлені норми, в тому числі конституційні, в період надзвичайної ситуації.

5. Норми надзвичайного права розробляються та застосовуються надзвичайними органами спільно зі спеціальними державними інститутами

Висновки. Ефективний контроль епідемічних захворювань вимагає добре розроблених та дотримуваних карантинних та протиепідемічних режимів в правовій системі. Україна, як країна з високим ризиком епідемій, повинна продовжувати зміцнювати свою законодавчу базу та підвищувати громадську свідомість стосовно важливості дотримання правил під час епідемічних загроз. Лише таким чином можна забезпечити безпеку та благополуччя населення країни в умовах постійної зміни епідеміологічної ситуації. У дослідженні вперше зроблено спробу сформулювати авторський погляд на надзвичайне право в Україні в контексті забезпечення національної безпеки та ефективного реагування на непередбачені ситуації.

Список бібліографічних посилань

1. Кузніченко С. О. Надзвичайні адміністративно-правові режими: зарубіжний досвід та українська модель. Монографія. Одеса. ОДУВС, 2011. 322 с.

2. Закон України «Про правовий режим надзвичайного стану» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1550-14#Text>.

3. Закон України «Про правовий режим воєнного стану». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.

4. Теорія держави та права. Навч. посіб. за заг. ред. С. Д. Гусарєва, О. Д. Тихомирова. К. : НАВС, Освіта України, 2017. 320 с.

Одержано 10.11.2023

УДК 349.2

Костянтин Юрійович МЕЛЬНИК,

доктор юридичних наук, професор,

завідувач кафедри трудового та господарського права

Харківського національного університету внутрішніх справ;

Денис Євгенійович ЖЕРЕБЦОВ,

доктор філософії,

начальник оперативного відділу (з дислокацією у місті Харкові)

Територіального управління Державного бюро розслідувань,

розташованого у місті Полтаві

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДИСЦИПЛІНАРНИХ СТЯГНЕНЬ

Сьогодні основний національний комплексний закон у сфері праці – Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) містить главу Х «Трудова дисципліна», в рамках якої закріплюються види дисциплінарних стягнень, правила їх застосування, оскарження та зняття. Разом з тим у вказаній главі не визначається термін «дисциплінарне стягнення», а також доволі нечітко прописано порядок застосування дисциплінарних стягнень порівняно зі спеціальним законодавством.

Вважаємо, що під дисциплінарним стягненням слід розуміти передбачений законом захід покарання працівника за здійснений ним дисциплінарний проступок з метою стимулювання його трудової діяльності, виховання у нього свідомого ставлення до виконання трудових обов'язків та дотримання трудової дисципліни. Вказане визначення доцільно передбачити у ст. 147 КЗпП.

У ст. 147 «Стягнення за порушення трудової дисципліни» КЗпП, яка є першою за порядком статтею, що присвячена дисциплінарній відповідальності, у главі Х «Трудова дисципліна», передбачено, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення (ч. 1); законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ч. 2).

Зазначене свідчить про існування загальної та спеціальної дисциплінарної відповідальності. Так, загальними для всіх працівників є два дисциплінарні стягнення (догана та звільнення). Спеціальними законами для окремих категорій працівників сьогодні передбачаються й інші дисциплінарні стягнення. Наприклад, ст. 13 Закону України «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII передбачає, що до поліцейських можуть застосовуватися такі види дисциплінарних стягнень: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) попередження про неповну службу відповідність; 5) пониження у спеціальному званні на один ступінь; 6) звільнення з посади; 7) звільнення із служби в поліції.

У юридичній літературі висловлюється точка зору, що така невелика кількість дисциплінарних стягнень передбачених у КЗпП не відповідає реаліям сьогодення. Так, з точки зору Н. М. Хуторян законодавче обмеження загальної дисциплінарної відповідальності лише двома дисциплінарними стягненнями є недоліком законодавства про працю. На думку вченого це не дозволяє роботодавцю правильно вибрати одне із дисциплінарних стягнень, яке б відповідало ступеню тяжкості трудового правопорушення, мірі вини, особливостям особи порушника [1, с. 107]. В. І. Щербина відзначає, що значного рівня ефективності впливу дисциплінарних санкцій можна досягти лише за умови внесення суттєвих змін до трудового законодавства України. Вчений пропонує у проекті Трудового кодексу України передбачити наступні дисциплінарні стягнення: 1) догана; 2) дискваліфікація працівника, тобто зниження кваліфікації на один розряд за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції або призвели до виробничих аварій, катастроф чи нещасних випадків із людьми; 3) попередження працівника про його неповну професійну придатність; 4) зупинення дії трудового договору на строк до 10 днів у разі грубого чи систематичного невиконання працівником норм трудового законодавства, вимог нормативних актів про охорону праці або законних розпоряджень роботодавця; 5) звільнення [2, с. 49]. Т. Ф. Слепченко вказує, що норми сучасного інституту дисциплінарних стягнень не повною мірою відповідають реаліям ринкових відносин. Тому в новому Трудовому кодексі України науковець пропонує розширити перелік дисциплінарних стягнень, надавши тим самим роботодавцю можливість диференційованого впливу на працівників; передбачити як захід дисциплінарного стягнення дисциплінарні штрафи, чітко врегулювавши підстави, розмір і порядок їх застосування [3, с. 97].

Слід погодитися з позицією Н. М. Хуторян, адже, в умовах коли роботодавець не може на свій розсуд запроваджувати дисциплінарні стягнення, він має бути забезпечений законодавством більш широким спектром засобів дисциплінарного впливу на працівника-порушника.

Разом з тим не можна підтримати висловлену в юридичній літературі пропозицію щодо застосування до працівників штрафів як дисциплінарних стягнень. Так, Н. О. Мельничук вважає вкрай необхідним закріплення штрафу як дисциплінарного стягнення у чинному законодавстві. Науковець вказує, що у порівнянні з доганою штрафи справляють більш вражаючий вплив і одразу дають відчуті втрати майнового характеру, що відображається на більшій вмотивованості працівника дотримуватись встановлених роботодавцем правил [4, с. 179]. На думку Т. Ф. Слепченко можливість застосування штрафних санкцій до працівника за скоєння дисциплінарного правопорушення в сучасних економічних умовах є виправдано і заслуговує на підтримку [3, с. 97].

Штрафи, з нашої точки зору, суперечать принципам трудового права, послабляють позиції працівників у трудових правовідносинах, надають роботодавцю змогу заощаджувати на оплаті праці, роблять працівників біднішими і негативно позначаються на добробуті їх сімей. У зв'язку з цим підтримуємо висновки наступних науковців. Так, у свій час ще К.М. Варшавський відзначав, що система штрафів породжує свавілля та деморалізує наймача, відносно трудящого вона не має того дисциплінуючого значення, яке їй приписується – недбайливого працівника штраф не виправляє, а доброго може лише озлобити [5, с. 97]. К.В. Коваленко вказує, що штраф є заходом стягнення, нетиповим для трудового правовідношення, та таким, що суперечить специфіці трудового права як права соціального захисту [6, с. 100]. Д. О. Новіков звертає увагу на те, що теорія штрафів не відповідає загальним засадам трудового права, а також на те, що введення штрафів послабляє соціальний захист працівника [7, с. 18].

Необхідно відзначити, що хоча ст. 147 КЗпП не передбачає штраф як дисциплінарне стягнення, однак у ході опитування проведеного сайтом «Робота в Харкові» було з'ясовано, що грошовий штраф є найпопулярнішим заходом покарання і застосовується у 27% випадків. Вказується, що популярність цього кроку обґрунтована його високою ефективністю – адже на роботу люди приходять, перш за все, за зарплатою, і втрачати якусь її частину особливо гірко. Друге місце за популярністю посідає звільнення (22%). 19% опитаних заявили, що в їхніх компаніях як дисциплінарні стягнення застосовуються догана та позбавлення премії [8].

Вважаємо, що такому стану, коли застосовуються дисциплінарні стягнення не встановлені законом, сприяє неналежна діяльність правоохоронних органів.

Сьогодні ж оптимальним переліком дисциплінарних стягнень, на наш погляд, є: 1) зауваження; 2) догана; 3) сувора догана; 4) звільнення. І саме це необхідно передбачити у ст. 147 КЗпП.

Застосування дисциплінарних стягнень, не може здійснюватися у довільному порядку, оскільки це суперечить принципам правової держави та знижує правовий захист працівника. Саме правова регламентація порядку застосування дисциплінарних стягнень не дозволить порушувати права працівників, сприятиме об'єктивному розгляду дисциплінарної справи та винесенню справедливого рішення про застосування того чи іншого дисциплінарного стягнення або не застосування дисциплінарного стягнення. Отже, існує доцільність передбачити у главі Х «Трудова дисципліна» КЗпП чіткий стабільний порядок застосування дисциплінарних стягнень.

У спеціальних законах, які передбачають дисциплінарну відповідальність для державних службовців та службовців правоохоронних органів, відсутній єдиний підхід до кількості видів дисциплінарних стягнень, порядку застосування дисциплінарних стягнень, строків застосування дисциплінарних стягнень та порядку оскарження дисциплінарних стягнень. Мова йде про закони України «Про державну службу» від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII, «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII, «Про Дисциплінарний статут Національної поліції України» від 15 березня 2018 р. № 2337-VIII, «Про Національне антикорупційне бюро України» від 14 жовтня 2014 р. № 1698-VII, «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» від 22 лютого 2006 р. № 3460-IV.

Існує доцільність встановити для державних службовців та службовців правоохоронних органів, з огляду на їх споріднений правовий статус, однакові види дисциплінарних стягнень та строки їх застосування, а також узагальнений порядок застосування дисциплінарних стягнень та порядок їх оскарження і зняття.

Список бібліографічних посилань

1. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Н. М. Хуторян та ін. ; відп. ред. Н. М. Хуторян ; АН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ : Ін Юре, 1999. 177 с.

2. Щербина В. І. Дисциплінарні санкції: проблеми ефективності в умовах ринкових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2006. № 10. С. 45–49.
3. Слєпченко Т. Ф. Становлення та розвиток інституту дисциплінарних стягнень в українському законодавстві. *Юридичний вісник Причорномор'я*. 2011. № 1. С. 94–97.
4. Мельничук Н. О. Пропозиції щодо правового врегулювання застосування штрафів до працівників. *Часопис Київського університету права: український науково-теоретичний часопис*. 2012. № 4. С. 179–182.
5. Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Ленинград : Academia, 1924. 180 с.
6. Коваленко К. В. Єдність та диференціація дисциплінарних стягнень у трудовому праві. *Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення* : матеріали III всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 листопада 2014 р.). / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. С. 98–101.
7. Новіков Д. О. Штраф як вид дисциплінарного стягнення: веління часу чи черговий прояв концепції «гнучкості» (дерегулювання) у трудовому праві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2014. Вип. 10–2(2). С. 17–19.
8. Батіг у руках роботодавця: штрафи та інші дисциплінарні стягнення. URL: https://www.rabota.kharkov.ua/articles/career/disciplina_na_rabote (дата звернення: 10.11.2023).

Одержано 10.11.2023

УДК 342.9

Володимир Олександрович МЕЛЬНИЧУК,

аспірант

Харківського національного університету внутрішніх справ

ПРИНЦИПИ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК СУБ'ЄКТІВ АДМІНІСТРАТИВНОГО ПРАВА

Чинне законодавство України, що регулює питання діяльності органів місцевого самоврядування як суб'єктів адміністративного права складає Конституція України як основний закон, так і спеціалізований нормативно-правовий акт - Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» (надалі - Закон) та інші акти законодавства. Вказаний Закон, містить в собі загальні положення, організаційно-правові основи діяльності місцевого самоврядування, його гарантії, опис матеріально-фінансової основи функціонування вказаного інституту та положення про відповідальність як самих органів місцевого самоврядування так і його посадових осіб.

Законодавець при формуванні адміністративно-правових засад місцевого самоврядування в Україні як інституції заклав основні принципи діяльності, виклавши їх у статті 4 вказаного Закону, а саме місцеве самоврядування в Україні здійснюється на принципах: народовладдя; законності; гласності, колегіальності; поєднання місцевих і державних інтересів; виборності; правової, організаційної та матеріально-фінансової самостійності в межах повноважень, визначених цим та іншими законами; підзвітності та відповідальності перед територіальними громадами їх органів та посадових осіб; державної підтримки та гарантії місцевого самоврядування; судового захисту прав місцевого самоврядування.

Вказаний перелік, не випадково містить першим принцип – народовладдя. Принцип народовладдя полягає у належності усієї повноти влади в межах території держави народів та здійснення ним цієї влади як безпосередньо, так і через своїх представників